

UNIVERSITÉ DE PARIS — FACULTÉ DE DROIT

L'ARBITRAGE
DANS LES
CONFLITS DU TRAVAIL
D'APRÈS LA
RÉCENTE LÉGISLATION FRANÇAISE

THÈSE POUR LE DOCTORAT

présentée et soutenue le 26 Mai 1939, à 13 heures 30

PAR

ANDRÉ PARODI

Diplômé de l'École des Sciences Politiques.

Président : M. AMIAUD, professeur.

Assesseurs { *MM. ROUAST, professeur,*
LE BALLE, professeur.

PARIS
LIBRAIRIE SOCIALE ET ÉCONOMIQUE
3, RUE SOUFFLOT

1939

L'ARBITRAGE
DANS LES CONFLITS DU TRAVAIL
D'APRÈS LA RÉCENTE LÉGISLATION FRANÇAISE

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses. Ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

UNIVERSITÉ DE PARIS — FACULTÉ DE DROIT

L'ARBITRAGE
DANS LES
CONFLITS DU TRAVAIL
D'APRÈS LA
RÉCENTE LÉGISLATION FRANÇAISE

THÈSE POUR LE DOCTORAT

présentée et soutenue le 26 Mai 1939, à 13 heures 30

PAR

ANDRÉ PARODI

Diplômé de l'École des Sciences Politiques.

Président : M. AMIAUD, professeur.

Assesseurs { MM. ROUAST, professeur,
LE BALLE, professeur.

PARIS
LIBRAIRIE SOCIALE ET ÉCONOMIQUE
3, RUE SOUFFLOT

1939



L'ARBITRAGE

DANS

LES CONFLITS DU TRAVAIL

D'APRÈS LA RÉCENTE LÉGISLATION FRANÇAISE

INTRODUCTION

Les conflits collectifs du travail et les grèves qui en sont la suite ont pris, dans ces dernières années, une certaine extension. Au mois de juin 1936, notamment, les grèves ont eu une ampleur considérable et un caractère particulièrement aigu. Ce mouvement incita le législateur à rechercher avec plus d'attention les moyens susceptibles de régler pacifiquement les conflits collectifs du travail. Depuis longtemps on a constaté en effet que le droit privé était insuffisant pour trancher les différends de cet ordre ; ce ne sont pas en général des conflits de droit commun comme les conflits individuels et susceptibles d'être réglés par conséquent en se référant à une règle juridique préexistante ; ce sont des « luttes de forces économiques » qui interviennent à propos de la réglementation des conditions du travail. Il faut pour les résoudre, créer, imaginer des règles nouvelles et on comprend que, dans ces conditions, on se soit efforcé, pour créer ce droit nouveau susceptible d'apaiser les conflits, de s'adresser soit directement aux parties elles-

mêmes au moyen d'une procédure de conciliation, soit indirectement par un arbitrage.

Dès la seconde moitié du XIX^e siècle, le législateur s'est efforcé de réduire le nombre des grèves. Plusieurs projets avaient été successivement étudiés ; l'un d'eux finalement aboutit au vote de la loi sur la conciliation et l'arbitrage du 27 décembre 1892, qui fait jouer un rôle particulièrement important au Juge de Paix.

Ce magistrat saisi d'une déclaration de conflit par l'une des parties, notifie cette déclaration à la partie adverse et l'invite à désigner des délégués. Si cette proposition est acceptée et, si, de part et d'autre, les parties conviennent de se réunir, le Juge de Paix les convoque et se met à leur disposition pour diriger les débats du Comité de conciliation ainsi constitué. Si l'accord s'établit dans ce Comité, les conditions de la conciliation sont consignées dans un procès-verbal qui vaut en quelque sorte convention collective pour toutes les mentions qui y sont portées. Dans le cas contraire le Juge de Paix ne peut que constater le désaccord.

Lorsque le conflit a déjà éclaté sous la forme d'une grève ou d'un lock-out, le Juge de Paix n'a point à attendre qu'on sollicite sa médiation, il doit intervenir spontanément. Il invite les parties à se réunir. Si sa proposition est acceptée, il est procédé conformément aux dispositions que nous avons déjà examinées pour aboutir soit à un accord soit à un désaccord.

En cette dernière hypothèse, que la réunion ait été provoquée ou spontanée, le Juge de Paix invite les parties à passer de la phase de la conciliation à celle de l'arbitrage. Il les prie de désigner, soit chacun un ou plusieurs arbitres, soit d'accord entre eux un arbitre com-

mun. Si les parties acceptent de procéder à cette désignation et que les arbitres ne s'entendent pas pour donner une solution au litige, ils peuvent choisir un surarbitre.

Cette procédure a pour caractère d'être doublement facultative : les parties ne sont pas obligées d'y avoir recours et lorsqu'elles ont accepté d'en user, elles ne sont pas obligées de respecter la sentence arbitrale. On a remarqué d'autre part que la loi n'avait pas institué de tribunaux permanents. Le Juge de Paix n'est qu'un « courtier en bons offices » et les organes chargés de la conciliation et de l'arbitrage sont occasionnels ; ils sont constitués pour chaque différend et se séparent dès qu'ils ont rempli leur mission.

On attendait beaucoup de cette loi ; elle n'a donné que des résultats extrêmement médiocres. Les recours aux organes institués par elle ont été très rares et ils sont allés en diminuant au fur et à mesure que le temps s'est écoulé. De 1895 à 1920 ont éclaté en France 23.000 grèves ou lock-out, 12 % ont donné lieu à la formation des organismes légalement prévus, tandis que 88 % des conflits ont été réglés par d'autres voies¹.

Les causes de cet échec peuvent être recherchées tout à la fois dans le caractère facultatif de la procédure et dans la personnalité choisie pour tenter de mettre les parties en rapport ; l'autorité personnelle et sociale du Juge de Paix est trop restreinte pour influencer réellement les parties si ce n'est dans les conflits de peu d'importance. On constate au surplus que de nombreux différends ont été réglés sur l'intervention de personnalités

1. Voir Oualid, *Cours de Législation Industrielle*, 37-38, p. 211.

officielles autres que le Juge de Paix et qui, par leurs fonctions, avaient plus d'autorité sur les parties et leur imposaient plus facilement leur façon de voir la question litigieuse ; les inspecteurs du travail, les maires, les préfets, le Ministre du Travail lui-même ont souvent réussi à concilier les parties.

L'inefficacité de la loi de 1892 explique pourquoi depuis sa promulgation, la question de la conciliation et de l'arbitrage des conflits du travail a continué à susciter un grand nombre d'études et de projets de loi.

Pendant la Grande Guerre, des institutions de conciliation et d'arbitrage ont été créées et ont fonctionné, mais leur existence n'a pas duré plus que les circonstances qui les avaient fait naître. Au surplus, les résultats qu'elles ont donnés n'ont pas été particulièrement satisfaisants.

En 1929, M. Loucheur, alors Ministre du Travail, a réussi à faire voter par la Chambre un projet de loi instituant une tentative obligatoire de conciliation, mais ce projet a finalement été abandonné.

Les événements du mois de juin 1936, avec les grèves et les occupations d'usines qui atteignirent alors leur point culminant, ramenèrent le problème des conflits du travail et leur solution amiable au premier plan de l'actualité.

La loi du 1^{er} octobre 1936 ayant consacré une nouvelle dévaluation du franc, ses auteurs n'ont pas manqué de penser que cette mesure entraînerait fatalement un relèvement des prix et que les ouvriers tenteraient d'obtenir l'alignement de leurs gains avec le coût de la vie. Que fallait-il faire pour conserver au pouvoir d'achat des salariés une certaine consistance.

Pour éviter du moins que les conflits nés de demandes de rajustement de salaires ne prennent un caractère aigu, le législateur du 1^{er} octobre 1936 admit que les parties à une convention collective pourraient demander la révision des clauses relatives aux salaires en recourant pour obtenir satisfaction, soit à la procédure prévue dans la convention même, soit à une procédure de conciliation et d'arbitrage obligatoire. Il était stipulé qu'au cas où avant le 31 décembre 1936 une hausse notable du coût de la vie viendrait à se produire, le Gouvernement pourrait organiser par décret en Conseil d'Etat, des procédures de conciliation et d'arbitrage obligatoires. C'est la première fois qu'en France l'idée d'arbitrage obligatoire trouve sa place dans un texte légal.

Jamais le texte réglementaire prévu par cette loi ne devait voir le jour. Il allait être incorporé dans un ensemble plus vaste visant tous les différends collectifs du travail, quel qu'en fut le motif : la loi du 31 décembre 1936 qui peut être analysée dans ses grandes lignes, de la façon suivante :

Les différends collectifs du travail doivent être soumis aux procédures de conciliation et d'arbitrage avant toute déclaration de grève ou de lock-out.

Lorsqu'il existe une convention collective régissant la profession dans la région et lorsque cette convention prévoit une procédure de conciliation, c'est cette procédure qui est applicable.

A défaut d'une telle convention, les parties doivent porter leur différend devant une Commission départementale de conciliation ; en cas d'échec, le conflit est évoqué devant une Commission mixte paritaire de conciliation, puis devant une Commission Nationale de Conci-

liation. Si le désaccord persiste, les parties sont invitées à désigner un arbitre commun ou chacun un arbitre choisi sur des listes dressées par la Commission Permanente du Conseil National Economique. Si les arbitres ne peuvent se mettre d'accord, ils désignent un surarbitre. La sentence a un caractère obligatoire.

Cette loi, dès sa promulgation, a fait l'objet d'un certain nombre de critiques. On a dit notamment que l'arbitrage ainsi institué n'était pas véritablement obligatoire, tout au moins pour les ouvriers, faute de sanction efficace. On lui a reproché également sa complication dans la phase de la conciliation, entraînant des lenteurs de procédure regrettables. Un décret du 18 septembre 1937 est venu permettre d'en abréger un peu les différentes phases.

On s'est rendu compte assez vite de l'insuffisance de cette loi de 1936 ; un nouveau projet a été déposé par le Gouvernement à la fin de l'année 1937 et après des débats souvent fort mouvementés dans les deux Chambres, un texte a été voté ; c'est la loi du 4 mars 1938 qui constitue une véritable charte des procédures de conciliation et d'arbitrage en matière de conflit du travail ¹.

Cette loi, qui a bénéficié de l'expérience des deux dernières années, laissait à des règlements d'administration publique le soin de déterminer les modalités de la procédure de conciliation et d'arbitrage. Un premier décret a été pris le 3 avril 1938 ². Il organise la Cour Supérieure d'Arbitrage. Un second, relatif surtout aux procédures de conciliation, est intervenu le 20 avril ³. Signalons

1. *J. O.*, 5 mars 1938, p. 2570.

2. *J. O.*, 5 avril 1938, p. 4040.

3. *J. O.*, 21 avril 1938, p. 4605.

également une instruction du 1^{er} juin 1938¹ adressée par le Ministre du Travail aux préfets qui réglemente un certain nombre de points de détail des procédures de conciliation et d'arbitrage.

Enfin, un décret-loi du 12 novembre 1938² est venu apporter à la loi du 4 mars 1938, notamment en ce qui concerne l'exécution des sentences, certaines modifications dont la pratique avait montré la nécessité.

Il convient de tenir compte d'autre part dans l'interprétation des textes relatifs à la procédure de conciliation et d'arbitrage des arrêts déjà fort nombreux, qui ont été rendus par la Cour Supérieure d'Arbitrage et qui, sur bien des points douteux, ont fait jurisprudence.

Nous laisserons de côté dans cet ouvrage la procédure de conciliation qui précède dans chaque affaire la procédure d'arbitrage ; ses règlements assez simples ne soulèvent pas de problèmes délicats. Nous aurons d'ailleurs l'occasion parfois d'en dire quelques mots, spécialement dans le chapitre II.

Pour l'étude de la procédure d'arbitrage, nous avons suivi la marche normale des litiges. Un conflit éclate entre patrons et ouvriers. On doit avant tout se demander s'il est justiciable de la procédure d'arbitrage prévue par la loi du 4 mars 1938 et des organismes qu'elle institue, ou s'il faut s'adresser, pour les régler, à d'autres juridictions (Tribunaux civils ou conseils de Prud'hommes). Notre chapitre premier sera donc consacré au champ d'application de la procédure d'arbitrage.

A supposer que le conflit doive bien être résolu en suivant cette procédure, à qui faut-il s'adresser ? Nous étu-

1. *J. O.*, 3 juin 1938, p. 6252.

2. *J. O.*, 13 novembre 1938, p. 1866.

dierons dans notre chapitre II les règles de nomination des arbitres et des surarbitres, leur compétence et leur rôle dans la procédure d'arbitrage.

Dans notre chapitre III nous préciserons les dispositions de formes et de fonds applicables aux sentences arbitrales.

Ces sentences ne sont pas définitives ; elles peuvent faire l'objet de certains recours ; ce sera l'objet de notre chapitre IV.

Ces recours sont examinés et jugés par un organisme nouveau, sorte de Cour de Cassation en matière sociale : la Cour Supérieure d'Arbitrage. Nous étudierons au chapitre V son organisation, son fonctionnement, ses arrêts ¹.

Puis, et c'est là peut-être la partie la plus originale de la loi du 4 mars 1938, les sentences arbitrales et surarbitrales devenues définitives sont douées de force exécutoire ; nous procéderons au chapitre VI à l'étude de l'exécution des sentences.

Enfin, le chapitre VII sera consacré à l'étude des pouvoirs spéciaux des arbitres et du surarbitre, en ce qui concerne les conflits relatifs à l'élaboration et à la modification des conventions collectives d'une part, et ceux ayant trait au rajustement des salaires d'autre part.

1. Ces arrêts sont publiés périodiquement au *J. O.* On peut consulter avec fruit le *Répertoire pratique des arrêts de la C. S. A.*, établi par M. Tissier et mis à jour mensuellement.

CHAPITRE PREMIER

DOMAINE D'APPLICATION DE LA PROCEDURE D'ARBITRAGE

Avant d'étudier dans ses détails la procédure d'arbitrage telle qu'elle a été organisée par la loi du 4 mars 1938, il convient de se demander quel est son domaine d'application, c'est-à-dire à l'égard de quelles personnes et dans quelles circonstances elle devra et pourra jouer. L'examen du texte même de la loi, de ses travaux préparatoires, ainsi que des décisions qui ont déjà été rendues par la Cour Supérieure d'Arbitrage, qui est la juridiction suprême en la matière, permettent de constater que deux conditions doivent se trouver réunies pour que la procédure d'arbitrage nouvellement organisée puisse fonctionner. Il doit s'agir tout d'abord du règlement d'un conflit entre des employeurs et leurs salariés, appartenant à des entreprises commerciales ou industrielles ou à des services publics concédés ; d'autre part, ce conflit doit avoir un caractère collectif. Nous verrons par ailleurs, que la procédure peut jouer bien qu'une grève ou un lock-out se soit déjà produit.

SECTION I

Personnes justiciables de la procédure d'arbitrage.

Pour que s'appliquent les procédures de conciliation et d'arbitrage, il est nécessaire que le conflit intéresse,

soit des entreprises industrielles ou commerciales, soit des services concédés.

Le domaine d'application de la procédure d'arbitrage a été l'une des questions les plus discutées au cours des travaux préparatoires de la loi du 4 mars 1938. Tandis que la majorité de la Chambre désirait que cette procédure fût applicable à tous les salariés, qu'ils soient employés dans l'agriculture, dans l'industrie ou dans le commerce, le Sénat s'opposait à ce que les agriculteurs fussent soumis aux dispositions nouvelles. Ce n'est que dans la dernière « navette » que la Chambre a accepté le texte sénatorial et encore elle a inséré dans l'article 7 la disposition suivante : « Une loi déterminera avant le 15 avril 1938, les procédures de conciliation et d'arbitrage applicables à l'agriculture », en ajoutant : « A défaut, un règlement d'administration publique sera pris à cette date ¹ », mais cette dernière disposition, supprimée par le Sénat, a disparu du texte définitif. La loi annoncée par l'article 7 n'est pas encore venue en discussion, de telle sorte que les conflits intéressant les ouvriers agricoles ne sont pas soumis à la procédure d'arbitrage. Celle-ci ne s'applique, nous l'avons indiqué et cela ressort tant de l'article 1^{er} que de l'article 7 de la loi du 4 mars 1938, qu'aux conflits intéressant « les entreprises commerciales ou industrielles » ce qui exclut de façon certaine, outre les ouvriers agricoles, les salariés des professions libérales, des sociétés civiles, des syndicats professionnels ainsi que les gens de maison.

1. Voir *J. O.*, Débats 1938, Chambre, p. 733.

A) — ENTREPRISES INDUSTRIELLES ET COMMERCIALES

Les arbitres et le surarbitre devant lesquels une partie soutient que le conflit ne s'est pas produit en matière commerciale ou industrielle et que par conséquent la procédure est inapplicable, doivent s'efforcer de dégager d'une manière très précise les caractéristiques de droit et de fait sur la constatation desquels ils fonderont le caractère industriel ou commercial de l'établissement intéressé. La Cour Supérieure d'Arbitrage¹ a cru devoir annuler une sentence par laquelle un surarbitre avait décidé que les scieries dans lesquelles le conflit était né étaient des établissements agricoles, sans rechercher avec assez de précision les éléments de fait qui permettaient de la ranger dans les scieries ambulantes, qui sont des établissements agricoles, par opposition aux scieries fixes qui sont industrielles.

La détermination du caractère industriel ou du caractère commercial de l'entreprise intéressée est parfois délicate. La Cour Supérieure d'Arbitrage a eu déjà l'occasion de se prononcer à plusieurs reprises dans des espèces douteuses.

Avant la Cour, des arbitres s'étaient déjà prononcés.

C'est ainsi qu'un conflit s'était élevé entre un préventorium (Chavaniac-Lafayette) et la majorité de ses employés qui s'étaient solidarisés avec un de leurs camarades, congédié par la direction de l'établissement. Les arbitres désignés pour résoudre le conflit, n'ayant pu se mettre d'accord, M. Josserand, conseiller à la Cour de Cassation a été désigné comme surarbitre et a rendu

1. 5 août 1938. Syndicat du Bois de l'Ameublement, n° 287.

le 27 décembre 1937, une sentence d'incompétence fondée notamment sur le motif que le système de conciliation et d'arbitrage institué par la loi du 31 décembre 1936 (et la question se pose dans les mêmes termes sous l'empire de la loi du 4 mars 1938) était inapplicable à l'espèce, parce que le conflit à régler n'intéressait pas le commerce ou l'industrie. Cette loi « ne vise en effet que les seuls conflits survenus dans l'industrie et le commerce. La procédure qu'elle institue est donc certainement étrangère aux établissements de bienfaisance qui poursuivent un but non pas commercial mais plutôt philanthropique. Or tel est précisément le caractère du préventorium Chavaniac-Lafayette », et M. Josserand s'attache à justifier ce caractère philanthropique : « Cet établissement charitable ne poursuit la recherche d'aucun avantage matériel, la notion de profit demeure étrangère à ses origines, comme à son esprit et à son fonctionnement ; il ne procède à aucune répartition de bénéfices..., etc. »

Cette sentence surarbitrale fortement motivée, nous paraît devoir faire jurisprudence. Elle est au surplus conforme à la thèse traditionnelle d'après laquelle le commerce suppose essentiellement l'« animus lucri »¹.

Une autre difficulté a surgi à propos des agents généraux d'assurance. On s'est demandé si on devait les considérer comme des commerçants ou comme exerçant une profession libérale. M. Escarra, professeur à la Faculté de Droit de Paris, désigné comme surarbitre dans un conflit relatif à l'application de la loi du 24 juin 1936 sur les conventions collectives du travail, a fait observer

1. Voir sur ce point Lacour et Bouteron, *Précis de Droit Commercial*, tome I, p. 33.

que les agents généraux d'assurance ne traitant pas en principe des affaires en leur nom personnel, mais au nom des compagnies dont ils sont les mandataires, ne font pas des actes de commerce et ne sont donc pas des commerçants ; cependant « le législateur n'a pas envisagé d'une manière stricte et exclusive les entreprises faisant des actes de commerce au sens des articles 1^{er} et 632 du Code de commerce ; il a entrepris de limiter le régime de la convention collective obligatoire aux seules professions relevant, d'une manière générale, de l'activité industrielle ou commerciale, par opposition à l'agriculture et aux professions libérales ».

Ce principe posé, le surarbitre s'est attaché à établir que l'activité professionnelle des agents généraux d'assurance « se rattache directement à cette branche du commerce que constitue l'assurance » et il en a conclu que « dans ces conditions, l'interprétation large de la loi du 24 juin 1936, que ne limite aucun emploi d'expressions rigoureusement techniques, est conforme aux intentions du législateur » et qu'il convenait en conséquence de déclarer cette loi applicable aux agents généraux d'assurance. La Cour Supérieure d'Arbitrage, saisie d'un pourvoi contre cette décision a admis la manière de voir du surarbitre et son interprétation extensive tant en ce qui concerne la loi du 24 juin 1936, que pour celle du 31 décembre 1936 ¹ et la même solution paraît devoir être admise lorsqu'on recherche le domaine d'application de la loi du 4 mars 1938.

La Cour Supérieure d'Arbitrage a eu également l'occasion d'affirmer que les dispositions de cette loi doivent

1. C. S. A., 29 juin 1938, Assurances de Lille, n° 23.

faire l'objet d'une interprétation extensive : il s'agissait d'un conflit mettant aux prises une société de courses de chevaux et ses employés. L'exploitation des courses de chevaux envisagée comme spectacles publics et celle du pari mutuel, sont de nature à faire regarder les sociétés comme se rattachant à une branche du commerce¹. Il en est de même pour les sociétés d'assurances mutuelles, bien qu'elles n'aient pas pour but la réalisation de bénéfice, puisque les bonis sont répartis entre les mutualistes. La Cour a estimé cependant qu'on pouvait la ranger parmi les entreprises commerciales² ; remarquons qu'il serait singulièrement injuste que les employés de ces sociétés soient exclus du bénéfice de la loi, alors que les salariés des compagnies d'assurances peuvent s'en prévaloir.

On s'est également demandé si les conflits intéressant certaines entreprises commerciales étaient du ressort de la procédure d'arbitrage. Lors de la discussion au Parlement de la loi du 24 juin 1936, dont le domaine d'application, nous l'avons vu, est le même que celui de la loi du 4 mars 1938, des amendements ont été déposés, tendant à exclure du bénéfice de la loi les artisans, qui ne sont effectivement, *stricto sensu*, ni des industriels, ni des commerçants. Ces amendements ont été repoussés. En outre un modèle de convention collective, dit « accord général » a été signé entre la Confédération Générale du Travail et la Confédération Générale de l'Artisanat Français, modèle que cette dernière a recommandé à ses adhérents d'adopter ou d'imiter. Il semble qu'on puisse en conclure que les artisans bénéficient de la procédure de conciliation et d'arbitrage.

1. C. S. A., 5 août 1938, Société de Courses, n° 374.

2. C. S. A., 15 juin 1938, Mutualité Industrielle, n° 277.

C'est la solution qui a été admise par la Cour Supérieure d'Arbitrage. Celle-ci a décidé en effet que cette procédure jouant pour « toutes les entreprises qui ont un objet industriel ou commercial, quels que soient d'ailleurs les procédés et les conditions de travail selon lesquels les entreprises réalisent cet objet, les dites procédures jouent même pour les entreprises bénéficiant du statut artisanal ¹ ».

Comme on le voit la Cour tend à faire entrer dans le domaine d'application de la procédure d'arbitrage toutes les entreprises qui se rattachent de près ou de loin au commerce ou à l'industrie. Cette interprétation extensive des règles légales paraît d'ailleurs entièrement conforme aux intentions du législateur, telles qu'elles ressortent des travaux préparatoires.

B) — SERVICES PUBLICS CONCÉDÉS.

Aux termes de l'article 7 de la loi du 4 mars 1938, la procédure de conciliation et d'arbitrage est également applicable « aux conflits intéressant les salariés des services publics concédés sous réserve pour ces derniers de l'accord de l'autorité concédante ».

Le décret du 20 avril 1938 relatif à l'organisation des procédures de conciliation et d'arbitrage, est venu apporter à cet égard un certain nombre de précisions.

Il indique dans son article 13 que ces procédures ne sont applicables aux salariés des services publics concédés, qu'à défaut de prescriptions législatives ou réglementaires spéciales. D'autre part, la procédure de conciliation et d'arbitrage ne peut jouer que si l'autorité con-

1. C. S. A., 20 juillet 1938, Coiffeurs de Lyon, n° 274.

cédante est consentante. Cet accord de la collectivité publique concédante peut, d'après le décret précité, résulter tout d'abord d'une disposition du cahier des charges de la concession, il est en ce cas révocable sur préavis d'un mois ; à défaut de clause dans le dit cahier, l'accord ne peut être donné qu'à l'occasion d'un conflit déterminé ; il émane alors du représentant qualifié de la collectivité publique.

Pour permettre de vérifier si cet accord existe bien, le concessionnaire qui est appelé à comparaître devant une Commission de conciliation, est tenu, d'après l'article 15 du même décret, sous sa responsabilité de produire dans le délai de deux jours à compter de la demande qui lui en est faite par le Préfet, soit un document établissant que l'accord a été donné, soit le récépissé de la lettre recommandée adressée par lui au représentant légal de la collectivité publique concédante pour l'inviter à fournir son accord.

Si le concessionnaire ne peut produire l'une ou l'autre de ces pièces, le Président de la Commission de conciliation avise immédiatement le Préfet qui prévient le concédant de la procédure engagée, pour lui permettre éventuellement de faire valoir son opposition.

L'accord de la collectivité publique est réputé acquis et ne peut plus être rapporté, si le représentant légal de cette collectivité n'a pas fait connaître au Préfet son opposition à l'ouverture de la procédure, dans les trois jours à dater, soit de la réception de la lettre recommandée du concessionnaire ou s'il y a lieu de l'exploitant du service public concédé, soit de l'avis donné par le Préfet.

Ajoutons que la collectivité publique concédante a le

droit de présenter des observations devant les arbitres et le surarbitre.

SECTION II

Caractère collectif des conflits.

L'article 1^{er} de la loi du 4 mars 1938 décide, en termes exprès, que les conflits du travail, pour pouvoir être soumis à la procédure de conciliation et d'arbitrage, doivent être collectifs. Ces conflits s'opposent par là, aux différends individuels entre patrons et ouvriers qui sont de la compétence des conseils de prud'hommes.

Mais la loi du 4 mars 1938, comme d'ailleurs la loi du 31 décembre 1936, qui avait le même domaine d'application, n'a pas donné de définition des conflits collectifs. Bien plus, il résulte de l'examen des travaux préparatoires que le législateur s'est refusé volontairement à insérer dans son texte une disposition qui aurait apporté des précisions sur ce point. L'article 9, que nous aurons l'occasion d'examiner avec quelque détail, divise les conflits quant au rôle joué par les arbitres dans leur solution, en deux catégories : les conflits d'ordre juridique, c'est-à-dire « les conflits relatifs à l'exécution des conventions collectives, des lois et décrets sur le travail » et d'autre part tous les conflits collectifs du travail. Par conséquent, si la loi donne une définition des conflits d'ordre juridique (et nous verrons qu'elle est certainement incomplète), elle ne donne aucune précision pour la seconde catégorie de différends. M. Maulion, sénateur, avait proposé ¹ d'ajouter, après l'alinéa 2 de l'ar-

1. Voir *J. O.*, Débats Sénat, p. 240.

ticle 9 la disposition suivante : « Sont également considérés comme conflits collectifs du travail ceux qui, bien que ne se produisant qu'entre l'employeur et un ou plusieurs salariés, mettent en cause une question relative aux conditions d'application du contrat de travail communes à la collectivité des salariés de l'entreprise ou des entreprises ou à une fraction de celles-ci. »

Le rapporteur de la loi au Sénat a repoussé cet amendement estimant qu'« il est bien difficile, sinon impossible, de définir très exactement le conflit collectif », et il a ajouté que cette absence de définition n'aurait pas d'inconvénient car les arbitres étant appelés à statuer sous le contrôle de la Cour Supérieure d'Arbitrage, celle-ci ne tarderait pas à établir une jurisprudence.

C'est en effet ce qui s'est produit et les arrêts déjà fort nombreux qui ont été rendus en cette matière permettent, sinon de donner une définition précise et complète des conflits collectifs, du moins d'en dessiner assez exactement les contours.

Mais avant de nous efforcer de pénétrer le sens attaché par la loi au mot « collectif », il faut préciser tout d'abord ce que l'on doit entendre par un « différend ».

M. Perreau¹ part de cette idée que la loi emploie fréquemment comme synonyme de « différend » le mot « conflit », et constate que dans l'acception courante du terme, à laquelle il convient de se reporter, faute d'indication légale contraire, on réserve le nom de « conflit » aux seuls différends assez graves pour risquer de paralyser l'activité réciproque des contractants. M. Perreau croit pouvoir en déduire qu'une simple divergence

1. *Droit Social*, 1938, p. 276.

de vues entre employeurs et employés ne serait pas suffisante pour mettre en mouvement la procédure de conciliation et d'arbitrage et que celle-ci ne pourrait jouer que dans les conflits du travail assez graves par leur importance et leur acuité pour risquer d'arrêter le travail d'un ou plusieurs établissements industriels ou commerciaux.

Toutefois, ainsi que l'auteur de cette thèse le fait lui-même remarquer, la Cour Supérieure d'Arbitrage, sans avoir eu à connaître expressément de cette question, l'a cependant tranchée d'une manière implicite en admettant que l'arbitre pouvait être saisi en cas de divergence entre l'employeur et ses employés au cours de pourparlers au sujet de l'élaboration d'une convention collective¹.

Cette décision nous paraît devoir être approuvée. Nulle part, en effet, au cours des travaux préparatoires, il n'a été question de distinguer les conflits d'après leur gravité. Par ailleurs, il est préférable, semble-t-il, de permettre aux parties de suivre, dès que des divergences de vues se présentent, la procédure de conciliation, plutôt que de laisser le conflit s'envenimer.

Cette question préliminaire réglée, nous constatons par l'examen des arrêts déjà fort nombreux rendus par la Cour Supérieure d'Arbitrage en cette matière, que cette juridiction exige pour qu'un conflit ait un caractère collectif et soit par conséquent de la compétence des arbitres, que deux conditions se trouvent réunies, l'une tenant aux parties en cause, et l'autre à l'objet du litige.

1. C. S. A., 16 mai 1938, n° 41.

A) — LES PARTIES EN CAUSE

Il ne saurait exister de conflit collectif sans qu'au moins un groupement d'ouvriers soit en cause¹. Peu importe d'ailleurs qu'il s'agisse d'un simple groupement de fait, composé de plusieurs ouvriers actionnant leur patron, ou d'un syndicat. Mais, bien entendu, il ne saurait exister de conflit collectif entre un patron et un syndicat, que si le patron emploie les services de certains adhérents dudit syndicat². Dans la négative le syndicat n'aurait au surplus aucune qualité pour intervenir dans le différend.

B) — OBJET DU LITIGE

Si la présence d'un groupement ouvrier est une condition nécessaire pour que le conflit ait un caractère collectif, ce n'est pas une condition suffisante. Un employeur avait licencié dix employés sur douze. Le syndicat auquel ils s'étaient affiliés a saisi arbitres et sur-arbitre. Ce dernier, pour se déclarer compétent, s'est fondé exclusivement sur le « caractère collectif de la méthode de licenciement et sur la qualité des parties en cause ». Sur pourvoi, la Cour a indiqué que « l'intervention du syndicat ne saurait suffire à donner au conflit un caractère collectif, non plus que le fait que le licenciement en cause avait frappé simultanément un certain nombre d'ouvriers ». Il faut encore que le diffé-

1. Voir notamment C. S. A., 18 mai 1938, Industries Métallurgiques du Rhône, n° 118.

2. C. S. A., 11 juillet 1938, Passage Brady, n° 368.

rend « présente un intérêt collectif pour l'ensemble des ouvriers de l'entreprise ¹ ».

Ainsi la Cour Supérieure d'Arbitrage affirme nettement la nécessité de l'existence d'un intérêt collectif ; mais elle n'a pas donné dans cet arrêt, non plus que dans les arrêts subséquents, une définition. Cependant la Cour a précisé dans de nombreuses espèces, les circonstances dans lesquelles elle reconnaissait l'existence de cet intérêt collectif et sans pouvoir édifier une théorie générale, du moins il paraît possible d'affirmer que toutes les fois que le différend porte sur des droits ou des intérêts d'une collectivité, d'un groupement, d'un ensemble de travailleurs, c'est-à-dire de personnalités morales sinon juridiques qu'ils constituent, l'intérêt en jeu est collectif ². Il en est ainsi soit qu'il s'agisse de mesures ou de décisions générales, collectives par leur objet même, soit qu'il s'agisse d'une décision ou d'une mesure individuelle par son objet, mais à portée collective par ses répercussions.

Examinons successivement ces deux aspects de la question.

1° Conflits issus de décisions collectives par leur objet.

L'alinéa 2 de l'article 9, auquel nous avons déjà fait allusion, nous en donne un exemple : ce sont les conflits relatifs à l'exécution des conventions collectives, des lois et décrets sur le travail.

Tous les différends qui se produisent à l'occasion de

1. C. S. A., 13 juin 1938, Maison Descourtieux, n° 281.

2. Voir en ce sens : Note signée Raoul G., *Droit Social*, 1938, p. 294.

l'interprétation d'une convention collective ¹, d'un texte du Code du travail ou de lois sociales ², d'usages professionnels ³ locaux, d'une sentence arbitrale ⁴ ont évidemment par leur objet même, un intérêt pour tous les salariés d'une entreprise ou tout au moins pour toute une catégorie d'entre eux. Ce sont donc sans discussion possible des conflits collectifs, mais ils ne sont pas les seuls à avoir ce caractère.

*2° Conflits issus de mesures individuelles
à portée collective.*

Il peut tout d'abord s'agir de mesures frappant individuellement tel ou tel ouvrier mais qui ne sont plus la conséquence d'une mesure d'ordre général. Un entrepreneur décide de fermer un de ses établissements, de réorganiser un service ; les licenciements, les mutations auxquelles il procédera ne seront que la conséquence de la décision générale qu'il a prise.

Ces mesures individuelles, parce qu'individuelles, ne présentent pas en principe un intérêt collectif ⁵. Mais il peut en aller différemment ; tout d'abord si ces mesures touchent à l'interprétation à donner à une convention collective ⁶. Nous retombons alors dans le cas précédent. Il en sera ainsi, par exemple, lorsque la con-

1. C. S. A., 4 juillet 1938, Films Sonores Tobis, n° 262.

2. C. S. A., 5 août 1938, Grands Magasins, n° 508 ; 13 juin 1938, Etablissements Gascheau, n° 63 ; 15 juin 1938, Syndicat du Caoutchouc, n° 288.

3. C. S. A., 24 mai 1938, Société Pauwels et C^{ie}, n° 129.

4. C. S. A., 13 juin 1938, Société Tom, n° 150.

5. C. S. A., 24 mai 1938, Société Uniprix, n° 244.

6. C. S. A., 13 juin 1938, Maison Descourtieux, n° 281.

vention collective a prévu l'ordre dans lequel le licenciement doit être effectué (suivant l'âge, la date d'entrée dans l'usine, la situation de famille) et que cet ordre n'a pas été respecté. La collectivité des ouvriers étant intéressée au respect de la convention, le différend qui est né de cette mesure présente un intérêt collectif.

Il en est de même si les mesures prises par l'employeur ont été motivées non par des raisons techniques ou économiques mais par un désaccord entre lui et son personnel, de telle sorte qu'elles constituent en réalité un lock-out. C'est ainsi que la Cour Supérieure d'Arbitrage a admis le caractère collectif d'un conflit né de la fermeture d'un établissement et des licenciements qui en avaient été la conséquence, lorsque cette fermeture avait été décidée en réponse à une cessation momentanée du travail¹ ou par mesures de représailles à l'encontre d'un rajustement de salaires ordonné par une sentence arbitrale². Dans toutes ces hypothèses, un différend, même limité à un seul ouvrier, intéresse indirectement l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Examinons en second lieu l'hypothèse de mesures individuelles sans rapport avec une décision générale. Ici encore cette question se posera surtout à l'occasion de licenciements. Voici un ouvrier qui est congédié par son patron. Plusieurs de ses camarades (ou son syndicat) prennent fait et cause pour lui. Peuvent-ils porter l'affaire devant les arbitres ?

Le critérium du conflit collectif est le même que pré-

1. C. S. A., 15 juin 1938, Société Cotonnière du Sud-Est, n° 56; 4 juillet 1938, Films Sonores Tobis, n° 262.

2. C. S. A., 12 septembre 1938, Etablissements Salomon Guillard, n° 563.

cédemment et il faut rechercher si ce licenciement présente un intérêt professionnel pour l'ensemble des salariés de l'entreprise. En principe, il n'en est rien, et le différend ne relève pas de la loi du 4 mars 1938 mais seulement de la Juridiction prud'hommale. Tel est le cas notamment des licenciements motivés par des fautes professionnelles, des raisons de santé, des voies de fait, etc...¹

Par contre, ces mesures individuelles peuvent donner lieu à un conflit collectif, tout d'abord lorsqu'elles mettent en jeu l'interprétation des clauses d'une convention collective ou d'une précédente sentence arbitrale², car tous les salariés sont intéressés à l'interprétation donnée ; en second lieu lorsqu'elles se rattachent à l'activité des salariés en tant que délégués ouvriers. La collectivité des ouvriers d'une entreprise a en effet le plus grand intérêt à la protection de ses délégués auprès du patron. La Cour Supérieure d'Arbitrage, en s'inspirant de cette idée, a reconnu le caractère collectif à un conflit né du licenciement d'un délégué qui avait protesté contre un retard de paye³. A l'inverse, il n'y aura pas de conflit collectif lorsque le licenciement du délégué ne se rattache pas à ses fonctions de délégué. C'est ainsi que la Cour a estimé qu'il s'agissait d'un simple conflit individuel dans l'hypothèse d'un licenciement d'un délégué motivé par le fait que ce salarié avait pointé des cartes syndicales pendant les heures de travail⁴.

1. C. S. A., 12 juillet 1938, Société Citroën, n° 400.

2. C. S. A., 13 juin 1938, Georges Ehmann et Cie, n° 30.

3. C. S. A., 1^{er} juin 1938, Société Tom, n° 82.

4. C. S. A., 13 juin 1938, Etablissements Gascheau et autres, n° 63.

Par application de la même idée, on reconnaîtra le caractère collectif au conflit né du licenciement de salariés, bien que non délégués, à la suite de démarches faites par eux auprès de la direction pour représenter leurs camarades ¹.

Enfin, si les mêmes mesures de licenciement portent atteinte à la liberté syndicale, ou à la liberté d'opinion, elles ont un intérêt collectif pour l'ensemble des salariés de l'entreprise et peuvent donner naissance à un conflit collectif. C'est ainsi que la Cour a admis la compétence des arbitres dans un conflit né du licenciement d'un ouvrier motivé uniquement par le fait de son adhésion à un syndicat cégétiste ².

Nous venons donc de déterminer dans ses grandes lignes, ce qu'il fallait entendre par l'intérêt collectif, condition nécessaire pour que le conflit soit lui-même collectif. Nous avons vu qu'il était nécessaire de prendre en considération la mesure, la décision qui avait donné naissance au conflit, sans s'attacher aux événements qui ont pu survenir ultérieurement. Si l'intérêt en cause n'est pas collectif par sa nature, il ne peut le devenir par la manière d'agir des personnes non intéressées au différend ou en raison de la qualité d'un intéressé. La grève ou le lock-out (et ceci est important, car la question se pose fréquemment en pratique) ne peuvent avoir pour effet de changer la nature d'un différend et de faire d'un différend né d'une mesure individuelle sans intérêt collectif, un conflit collectif.

C'est ainsi que la Cour a décidé qu'un conflit « n'ac-

1. C. S. A., 15 juin 1938, C^{ie} d'Electricité et de Luminescence, n° 27.

2. C. S. A., 1^{er} juin 1938, Houillère de Saint-Etienne, n° 5.

quiert pas le caractère collectif du seul fait qu'il aurait entraîné ou aurait été susceptible d'entraîner une grève, cette circonstance ne pouvant réagir sur sa nature juridique¹ ».

A fortiori, la signature, par l'ensemble du personnel d'une entreprise, d'une pétition, en vue de la réintégration de salariés licenciés, n'a pas pour effet de transformer un conflit individuel en conflit collectif.

Remarquons, pour en terminer avec cette question, qu'il est nécessaire bien souvent pour apprécier si un conflit est ou non collectif, de procéder à un examen du fond de l'affaire. C'est ainsi, par exemple, qu'il pourra être indispensable de rechercher le motif du licenciement d'un salarié. Cette observation nous permet d'apercevoir d'ores et déjà qu'il sera bien difficile d'imposer à un arbitre de se cantonner uniquement au début de la procédure, dans une appréciation de sa compétence, lorsqu'une exception d'incompétence aura été soulevée. Ceci permet de justifier la disposition du décret-loi du 12 novembre 1938, que nous étudierons plus loin, qui a permis aux arbitres de statuer à la fois sur le fond et sur la compétence contrairement aux dispositions primitives de la loi du 4 mars 1938.

SECTION III

Influence des grèves et des lock-out.

On s'est demandé si la procédure de conciliation et d'arbitrage pouvait jouer alors qu'une grève ou qu'un lock-out ont déjà été déclenchés.

La difficulté est née de l'article 1^{er} de la loi du 31 dé-

1. C. S. A., 1^{er} août 1938, Papeteries du Sentier, n° 446.

cembre 1936 : « dans l'industrie et le commerce, tous les différends collectifs de travail doivent être soumis aux procédures de conciliation et d'arbitrage avant toute grève ou tout lock-out. » L'article 20 de la loi du 4 mars 1938 n'ayant abrogé que les dispositions contraires aux siennes, cet article 1^{er} de la loi du 31 décembre 1936 doit être considéré comme étant toujours en vigueur. Dès lors on peut se demander si les six derniers mots de ce texte ne signifient pas que les procédures de conciliation et d'arbitrage ne sont pas obligatoires après une déclaration de grève ou de lock-out. Certains auteurs ont fait valoir ¹ au surplus que cet interprétation constituerait pour les éléments trop naturellement enclins à décider une grève, le plus efficace des freins, car ils seraient alors privés par l'effet de la grève du bénéfice de la procédure nouvelle.

Cette argumentation cependant n'est pas convaincante. Tout d'abord, si l'on s'en tient au texte même de l'article 1^{er} de la loi du 31 décembre 1936, il semble qu'il peut signifier tout au plus qu'après une grève ou un lock-out, la procédure devient facultative, mais non pas qu'elle est interdite. Au surplus si l'on cherche à pénétrer l'intention du législateur, il faut bien constater que celui-ci n'a certainement pas voulu interdire la procédure d'arbitrage précisément au moment où les conflits ont le caractère le plus aigu ; la loi « n'a pu décider que les pompiers ne devaient intervenir qu'en cas de menace d'incendie, mais devaient abandonner l'immeuble en feu lorsque l'incendie a éclaté ² ».

1. Voir notamment Ph. Fargeaud dans l'*Elan Social*, n° 8, octobre 1938.

2. Pierre Tissier, commissaire du Gouvernement. Conclusions dans *Droit Social*, p. 248 et suivantes.

La Cour Supérieure d'Arbitrage s'est prononcée dans ce sens, en précisant que, même lorsqu'une grève a éclaté, la procédure d'arbitrage est obligatoire : « la circonstance qu'une grève s'était produite avant le recours aux procédures de conciliation et d'arbitrage, ne saurait rendre illégal le recours aux dites procédures, lesquelles restent en tout cas obligatoires¹. La question doit être considérée comme définitivement tranchée.

SECTION IV

Champ d'application territorial de la procédure d'arbitrage.

Nous venons d'examiner le champ d'application professionnel de la procédure de conciliation et d'arbitrage ; il nous reste à préciser très brièvement son champ d'application territorial.

L'article 21 de la loi du 4 mars 1938 déclare ses dispositions applicables aux départements recouvrés du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle. Il prévoit d'autre part qu'un décret pris dans le délai d'un mois déterminera les conditions d'application de la loi en Algérie.

Ce texte est intervenu le 8 avril 1938² ; il a rendu applicables à l'Algérie les dispositions de la loi du 4 mars 1938 sous réserves de diverses modalités particulières : tout d'abord le choix du surarbitre, exercé par le Ministre compétent, dans les conditions prévues par

1. C. S. A., 27 juin 1938, Société anonyme la Soie, n° 25.

2. J. O., 13 avril 1938, p. 4386.

l'article 5, appartient en Algérie au Gouverneur général. En second lieu, les délais prévus par l'article 13 pour la formation des recours devant la Cour Supérieure d'Arbitrage sont de huit jours francs, au lieu de trois en ce qui concerne le recours des parties et de vingt jours au lieu de huit en ce qui concerne le recours du Ministre du Travail. Le délai dans lequel doit être rendu l'arrêt de la Cour est porté de huit jours à quinze jours francs, et, si la sentence est relative à la compétence, à dix jours au lieu de cinq, à compter du jour où le recours a été formé. Enfin, les conditions d'application à l'Algérie des règlements d'administration publique prévus par l'article 7 de la loi seront déterminées par des décrets spéciaux. Par conséquent, sauf ces quelques différences, la procédure d'arbitrage est applicable aussi bien en Algérie qu'en France.

CHAPITRE II

LES ARBITRES ET LES SURARBITRES

Après avoir précisé le champ d'application de la procédure de conciliation et d'arbitrage, il convient d'étudier le mode de nomination, la compétence et le rôle des arbitres et du surarbitre qui constituent respectivement le premier et le second degré de juridiction de l'organisation nouvelle, tandis que la Cour Supérieure d'Arbitrage en constitue le troisième.

La loi du 4 mars 1938 a complété la loi du 24 juin 1936 relative aux conventions collectives du travail en ajoutant à l'énumération des différentes clauses que doivent contenir les conventions collectives de l'espèce nouvelle, un paragraphe ainsi conçu : La convention collective de travail doit contenir les dispositions concernant « 6° Les procédures de conciliation et d'arbitrage suivant lesquelles seront réglés tous les différends collectifs du travail qui pourront s'élever entre les employeurs et les travailleurs soumis aux obligations de la convention... » Ce n'est qu'à défaut d'une convention collective rédigée conformément aux dispositions de la loi de 1936 ainsi modifiée, que la procédure réglementaire d'arbitrage instituée par la même loi devra être mise en mouvement.

Nous nous trouvons donc en présence de deux procédures, l'une contractuelle et l'autre réglementaire à

caractère supplétif, mais les différences qui les séparent se limitent pratiquement à la nomination des arbitres et surarbitres. Leur compétence et leur rôle sont identiques dans les deux cas, de même que les règles relatives aux sentences arbitrales et à leur exécution, aux recours contre ces sentences et à la Cour Supérieure d'Arbitrage.

SECTION I

Nomination des arbitres et surarbitres.

A) — PROCÉDURES CONTRACTUELLES

Lorsqu'une convention collective rédigée conformément aux dispositions de la loi de 1936 lie les parties entre lesquelles surgit un différend collectif du travail et que ce différend n'a pu être réglé à l'amiable dans le délai prévu par la convention, il doit obligatoirement, qu'il soit né de l'exécution de la convention elle-même ou de toute autre question, être porté devant la Commission Paritaire de Conciliation organisée par cette même convention. Si la Commission Paritaire n'a pas été saisie par les parties, elle doit l'être d'office par le Préfet ; elle est présidée par ce dernier ou par son représentant. Un procès-verbal est dressé dans chaque affaire pour préciser la portée de l'accord intervenu entre les parties devant la Commission Paritaire ou à défaut d'accord, enregistrer les points sur lesquels subsiste le désaccord et qui devront être soumis à l'arbitrage.

Aussitôt qu'un procès-verbal de désaccord a été rédigé, ou en tout état de cause, dès l'expiration du délai imparti par la convention collective à la Commission

Paritaire (délai qui ne doit pas excéder huit jours), les arbitres seront saisis de plein droit du différend (article 3 de la loi du 4 mars 1938).

Mais comment sont nommés ces arbitres ?

1° Désignation des arbitres.

Ceux-ci ne sont pas nommés spécialement pour chaque litige. L'article 3 de la loi du 4 mars 1938 stipule en effet que la convention collective du travail doit prévoir la désignation par chacune des parties d'un arbitre nommé pour la durée de la convention et d'arbitres suppléants dont le nombre n'est pas limité.

Les parties choisissent librement leurs arbitres ; toutefois la loi précise que seuls les citoyens français jouissant de leurs droits civils et politiques peuvent être désignés (article 3, alinéa 2) ; cette disposition qui écarte certains condamnés et notamment ceux qui ont été frappés d'interdiction ou de dégradation civique ou qui ont perdu les droits énumérés à l'article 4 du Code pénal, empêche également la désignation de femmes et de mineurs. Pour ces derniers, on comprend aisément la règle légale ; pour les femmes, cela est beaucoup moins normal et on aurait fort bien pu concevoir qu'une convention collective passée par exemple entre un grand couturier et ses employées put prévoir la désignation de femmes qui eussent été particulièrement qualifiées pour statuer sur les différends collectifs susceptibles de se produire dans cette branche d'industrie.

2° Désignation du surarbitre.

Il y a lieu à désignation d'un surarbitre lorsque les deux arbitres n'ont pu donner une solution complète au

conflit dans le délai fixé par la convention. Le délai doit, aux termes du paragraphe 6 nouveau de l'article 31 v c du livre I^{er} du Code du travail être au maximum de huit jours à dater du moment où les arbitres ont été saisis.

Un procès-verbal de désaccord est alors rédigé par les arbitres. Il a pour effet de les dessaisir définitivement¹ ; il doit spécifier les parties en présence, ainsi que les points qui demeurent litigieux. Cette dernière mention est importante car elle déterminera l'objet du surarbitrage et permettra d'apprécier si le surarbitre n'a pas statué *ultra petita*.

La loi du 4 mars 1938, toujours soucieuse de respecter la volonté des parties et des arbitres désignés par elle dans la convention collective, a décidé à l'article 5 que ce surarbitre serait en principe choisi par les arbitres eux-mêmes, d'un commun accord ou, faute d'accord, d'office, par le Préfet ou le Ministre compétent sur une liste permanente établie à l'avance.

Examinons successivement comment est dressée cette liste permanente et de quelle façon s'exerce sur cette liste, le choix du Préfet et du Ministre.

a) *Confection de la liste des surarbitres.*

La loi du 4 mars 1938 décide à l'article 4 que la convention collective doit prévoir l'établissement d'une liste de surarbitres dressée d'un commun accord entre les parties et comprenant au moins cinq noms.

Toutefois, si dans le mois qui suit la passation ou le renouvellement de la convention collective, les parties n'ont pu se mettre d'accord sur l'établissement de

1. C. S. A., 5 octobre 1938, Etablissements Robbe Frères, n° 593.

cette liste, ou si elles y ont inscrit moins de cinq noms, la liste est dressée ou complétée d'office, après avis du Préfet, par le Premier Président de la Cour d'Appel dans le ressort de laquelle s'est réunie la Commission Paritaire prévue par la loi du 24 juin 1936, sur les conventions collectives.

Cette dernière disposition constitue une transaction entre les deux assemblées ; la Chambre désirait, en effet, que la liste fût dressée par le Préfet, alors que le Sénat aurait voulu que ce soin incombât au Premier Président ¹.

L'instruction générale du 1^{er} juin 1938 adressée aux Préfets par le Ministre du Travail ² est venue apporter certaines précisions pratiques sur la confection de cette liste. Aussitôt expiré le délai d'un mois prévu par l'article 4 de la loi du 4 mars 1938 donné aux parties pour dresser la liste des surarbitres et faute par elles d'avoir procédé à sa confection, le Préfet après avoir pris l'avis de diverses personnes et notamment des organisations professionnelles intéressées, adresse au Premier Président ses propositions. Celles-ci porteront sur des magistrats ou des fonctionnaires, les uns et les autres en activité ou en retraite, spécialement désignés par leur compétence et leur autorité. Si la convention intéresse plusieurs départements, les propositions émanent du Préfet du département du lieu où la convention a été conclue, qui se concertera préalablement avec les Préfets des autres départements intéressés.

Le Premier Président n'est pas obligé de s'en tenir

1. *J. O.*, Débats Chambre, séance du 28 février 1938, p. 676.

2. *J. O.*, 3 juin 1938, p. 6252 et *Bulletin Lég.*, Dalloz, 1938, p. 373.

aux propositions du Préfet ; cela résulte d'une façon très claire, tant du texte même de la loi que des travaux préparatoires ¹. En pratique, le Préfet adressera une liste de noms parmi lesquels le Premier Président choisira les cinq membres de la liste définitive.

Les surarbitres, comme les arbitres, doivent être citoyens français et jouir de leurs droits civils et politiques (article 3 alinéa 4).

Supposons que la décision du Premier Président soit prise en violation de la loi, par exemple en violation de l'alinéa précité. Quelle sera la voie de recours possible contre cette décision ? La loi n'en a prévu aucune et l'on ne peut songer en principe qu'à un recours gracieux devant le Premier Président lui-même ². Au surplus, la Cour Supérieure d'Arbitrage saisie d'un recours contre la décision rendue par un surarbitre, s'est reconnue le droit, ainsi que nous le verrons plus loin, d'apprécier la légalité de sa nomination.

La liste, lorsqu'elle aura été dressée par le Premier Président, devra être notifiée aux surarbitres eux-mêmes, aux parties, au Ministre du Travail et au Ministre compétent, ainsi qu'au Secrétaire de la Cour Supérieure d'Arbitrage. Cette notification sera faite par le Préfet, en accord avec le Premier Président.

L'instruction générale du 1^{er} juin 1938 précitée, prescrit aux Préfets d'attirer l'attention des organisations parties à une convention collective, sur la nécessité de procéder aux mêmes notifications en ce qui concerne les listes dressées par elles.

1. *J. O.*, Débats Sénat, séance du 28 février 1938, p. 262.

2. Voir Teitgen, note *Droit Social*, p. 105.

b) Choix du surarbitre par le Préfet ou le Ministre.

Ainsi que nous l'avons indiqué plus haut, lorsque les arbitres, chargés de désigner le surarbitre, auront constaté leur désaccord ou lorsque le délai qui leur est imparti par la convention sera expiré, le surarbitre sera choisi d'office, soit sur la liste dressée par les parties, soit à défaut sur celle dressée d'office dans les conditions précisées ci-dessus par le Premier Président de la Cour d'Appel (art. 5, alinéa 3, de la loi du 4 mars 1938).

Le choix du surarbitre sera exercé en principe par le Préfet, toutefois si la convention collective est applicable à plus d'un département, ou intéresse plus de mille salariés, il sera exercé par le Ministre compétent (art. 5 de la loi du 4 mars 1938).

L'instruction générale du 1^{er} juin 1938 précise que la convention collective doit être considérée comme intéressant plus de mille salariés lorsque les établissements qui sont liés par cette convention, occupent normalement, même par suite d'extension, plus de mille salariés.

La désignation du surarbitre doit être notifiée par le Préfet, ou, le cas échéant, par le Ministre, aux parties telles qu'elles sont désignées par les arbitres, ou, à défaut, par le procès-verbal de conciliation.

Les arbitres qui se sont mis d'accord pour désigner un surarbitre doivent également procéder à cette notification qui a pour but de mettre les parties en mesure de présenter au surarbitre leurs moyens de défense. Si cette formalité n'a pas été remplie à l'égard de l'une

des parties, celle-ci est fondée à obtenir l'annulation de la sentence rendue ¹.

Remarquons en terminant que l'acte par lequel le Ministre désigne d'office un surarbitre n'est pas susceptible d'être déféré devant la Cour Supérieure d'Arbitrage et annulé par elle. Celle-ci ne peut connaître que des recours formés contre une sentence arbitrale et n'a pas qualité pour annuler un arrêté ministériel ². Mais la Cour Supérieure d'Arbitrage, saisie d'un recours dirigé contre la sentence du surarbitre, peut à cette occasion, examiner la légalité de la nomination du surarbitre. Si cette nomination lui paraît entachée d'un vice, elle est en droit d'annuler la sentence et, conformément à la procédure de droit commun en cette hypothèse, de renvoyer l'affaire à l'examen d'un nouveau surarbitre ³. De la sorte, la Cour Supérieure d'Arbitrage a un droit de regard, au moins indirect, sur la nomination des surarbitres.

Telles sont les règles applicables à la nomination des arbitres et surarbitres, lorsque les parties sont liées par une convention collective rédigée conformément aux dispositions de la loi du 24 juin 1936.

Que faut-il décider lorsque, dans une convention collective passée selon la loi du 24 mars 1919, les parties auront prévu des procédures de conciliation et d'arbitrage conformes à celles que prescrit la loi du 4 mars 1938. On peut se demander si, en cette hypothèse, elles

1. C. S. A., 27 juillet 1938, Société Métallurgique de Châmpagne, n° 365.

2. C. S. A., 22 juin 1938, Etablissements des Gourmets, n° 80.

3. C. S. A., 29 juin 1938, Chambre Syndicale des Tuiles et Briques du S.-E., n° 137.

seront néanmoins soumises aux procédures réglementaires prévues par l'article 7.

Il semble qu'il n'y ait, en fait, aucune raison de distinguer à ce propos les entreprises régies par une convention conforme à la loi de 1936 et celles qui possèdent une convention conforme à celle de 1919. Au surplus, l'article 7 que nous étudierons plus loin soumet aux procédures réglementaires les entreprises pour lesquelles une procédure ne serait pas fixée « par une convention collective du travail », sans préciser qu'il doive s'agir d'une convention collective du travail, établie ou non suivant les règles posées par la loi de 1936.

B) — PROCÉDURES RÉGLEMENTAIRES

La procédure réglementaire d'arbitrage s'applique, aux termes de l'article 7 de la loi du 4 mars 1938, aux entreprises commerciales et industrielles dans lesquelles il n'existe pas de convention collective ou dans lesquelles la convention collective n'a pas prévu cette procédure. Elle s'applique également aux conflits s'étendant à plusieurs entreprises commerciales et industrielles qui ne seraient pas régies par la même convention collective ainsi qu'aux conflits d'une même entreprise dans lesquels seraient en cause des groupes de salariés régis par des conventions collectives différentes parce qu'ayant des intérêts distincts¹. Enfin la procédure réglementaire s'applique en principe aux conflits intéressant les salariés des services publics concédés.

1. Tel est en effet le sens de l'alinéa 5 de l'article 7 tel qu'il résulte des travaux préparatoires. V. *J. O.*, Débats Sénat, p. 263.

On s'est demandé si les parties pouvaient échapper aux procédures réglementaires auxquelles elles devraient normalement être soumises d'après l'article 7 en décidant d'un commun accord au moment où le conflit les opposerait, de soumettre ce conflit à une procédure qu'elles organiseraient alors pour son règlement. Il semble que la réponse devrait être négative étant donné les termes impératifs de l'article 7¹. Cependant, la Cour Supérieure d'Arbitrage a admis que les parties pouvaient, avant l'ouverture de la procédure obligatoire, rechercher une solution au conflit dans un accord direct, mais a décidé que la sentence rendue par l'arbitre ainsi désigné était privée de la force obligatoire².

1° *Nomination des arbitres.*

La phase de la Conciliation comme dans la procédure conventionnelle est obligatoire. Sans insister sur cette matière qui ne fait pas partie directement de notre sujet, indiquons cependant que les parties peuvent adresser au Préfet une requête à fin de conciliation; le Préfet doit également engager la procédure de conciliation de sa propre initiative chaque fois que l'intérêt d'un prompt règlement du conflit l'exige. Qu'il y ait eu une requête des parties ou qu'il agisse d'office, le Préfet doit saisir la Commission départementale de conciliation qui constitue le seul échelon de la procédure de conciliation de droit commun. Toutefois, s'il estime que le différend collectif présente une importance par-

1. En ce sens, note Teitgen, *Droit Social*, 1938, p. 106.

2. C. S. A., 22 juin 1938, Grands Magasins de Nice, n° 232.

ticulière, il a la faculté d'en référer au Ministre compétent et au Ministre du Travail en vue de soumettre le conflit à la Commission Nationale de Conciliation.

L'instance engagée devant l'une ou l'autre de ces commissions peut se clore, soit par le défaut de la partie requérante qui est dès lors considérée comme ayant renoncé à sa demande, soit par l'accord total des parties en cause, soit, et cette dernière hypothèse seule nous intéresse, par l'invitation adressée aux parties présentes ou représentées, par le Président de la Commission, d'avoir à désigner chacune un arbitre ou un surarbitre commun dans le délai de deux jours francs ¹.

Si la partie contre laquelle la demande a été introduite n'a pas comparu devant la Commission, cette invitation doit lui être adressée au moyen d'une lettre recommandée avec avis de réception.

A défaut de désignation d'arbitres dans ce délai de deux jours francs, le Ministre compétent, s'il s'agit de la Commission nationale, ou le Préfet, s'il s'agit de la Commission départementale, procède d'office pour les parties défaillantes, à la désignation d'arbitres choisis sur les listes établies dans les conditions suivantes :

a) Les listes nationales des arbitres (une pour les patrons et une pour les ouvriers) appelés à être désignés d'office par le Ministre compétent, sont établies par la Commission permanente du Conseil National Economique. Elles comprennent chacune soixante noms au moins. Elles sont révisées au début de chaque année.

b) Quant aux listes départementales des arbitres appelés à être désignés d'office par les Préfets, ces der-

1. Art. 8, alinéa 1 du décret du 20 avril 1938, *J. O.*, 21 avril 1938, p. 4605, *Bull. Lég.*, Dalloz, 1938, p. 223.

niers sur présentations des organisations patronales et ouvrières les plus représentatives, adressent au Premier Président de la Cour d'Appel dans le ressort de laquelle est compris leur département, des propositions en vue de l'établissement de deux listes d'arbitres patronaux et ouvriers comprenant chacune au moins dix noms. Les listes sont alors dressées par le Premier Président et notifiées par le Préfet au Ministre du Travail et au Ministre compétent dans le plus bref délai. Elles sont revisées chaque année. A cet effet, les préfets, sur présentation des organisations professionnelles, transmettent au Premier Président de la Cour d'Appel, au plus tard le 31 janvier de chaque année, leurs nouvelles propositions. Au cas où, en cours d'année, le nombre des arbitres se révèle insuffisant, ou si des vacances viennent à se produire, les listes sont complétées suivant la même procédure.

2° Nomination des surarbitres.

Si les arbitres se mettent d'accord sur tous les points du litige, ils rendent leur sentence et la procédure est terminée. Par contre, s'ils ne peuvent régler en totalité ou même en partie le différend, ils doivent dresser un procès-verbal précisant les questions restant à résoudre et choisir d'un commun accord un surarbitre.

S'ils ne peuvent s'entendre sur son choix, ils doivent le constater dans leur procès-verbal qui sera aussitôt notifié par l'un des arbitres au Ministre du Travail ainsi qu'au Ministre compétent et en outre au Préfet si le règlement du conflit a été soumis à une Commission départementale de conciliation.

Le Ministre compétent, après consultation du Ministre

du Travail, désignera alors de toute urgence un surarbitre qui sera choisi parmi les membres en activité ou en retraite des grands corps de l'Etat. La loi ne donne pas la définition de ce qu'il faut entendre par cette expression. Elle comprend évidemment les membres du Conseil d'Etat, de la Cour des Comptes, des Facultés de Droit, les hauts fonctionnaires des ministères. Mais il y a des cas d'espèce dans lesquels on peut hésiter. C'est ainsi que la Cour Supérieure d'Arbitrage a admis qu'un ingénieur des Postes, Télégraphes et Téléphones pouvait être désigné comme surarbitre¹, mais non un ingénieur du Service vicinal².

SECTION II

Compétence des arbitres et surarbitres.

Les arbitres et les surarbitres ne sont compétents pour trancher le différend qui leur est soumis que s'il s'agit d'un conflit collectif en matière commerciale ou industrielle ; nous avons précisé dans notre premier chapitre quel était le domaine d'application de la loi du 4 mars 1938 et nous n'y reviendrons pas.

Nous ajouterons cependant qu'il est nécessaire pour que les arbitres et surarbitres puissent intervenir qu'il y ait eu un conflit entre patrons et ouvriers et qu'il subsiste ; cela paraît aller sans dire et cependant la Cour Supérieure d'Arbitrage a eu l'occasion à plusieurs reprises de le rappeler. C'est ainsi qu'elle a décidé que si des parties, l'une allègue que l'arbitrage est devenu

1. C. S. A., 18 mai 1938, Bâtiment de Paris, n° 67.

2. C. S. A., 29 juin 1938, Chambre Syndicale des Tuiles et Briques du Sud-Est, n° 137.

sans objet, les arbitres ou le surarbitre doivent vérifier soigneusement l'exactitude de ces allégations¹. Cette vérification s'impose notamment s'il est soutenu que le conflit a pris fin par la signature d'une convention collective² ou par l'intervention d'une décision administrative³.

Toutefois, ce n'est pas là le point délicat en matière de compétence et il nous faut voir maintenant, en supposant que le conflit soit bien un de ceux qui sont justiciables de la procédure envisagée, quels sont les points litigieux qui pourront ou devront être tranchés par les arbitres et les surarbitres.

1° Examinons tout d'abord cette question en ce qui concerne les arbitres.

L'article 9 de la loi du 4 mars 1938 dispose dans son alinéa 1 que « les arbitres et surarbitres ne peuvent pas statuer sur d'autres objets que ceux déterminés par le procès-verbal de non-conciliation ou ceux qui, résultant d'événements postérieurs à ce procès-verbal, sont la conséquence du conflit en cours ».

Par conséquent, deux catégories de points litigieux peuvent seulement, si l'on s'en tient aux termes de la loi, être examinées et tranchées par les arbitres. Nous les étudierons successivement en nous demandant toutefois si ce sont vraiment les seules qui puissent faire l'objet d'une sentence arbitrale ; nous aurons d'autre part à dire quelques mots des sanctions de l'inobservation des règles de la compétence.

Nous avons vu dans la première section de ce cha-

1. C. S. A., 18 juillet 1938, Etablissements Lancel, n° 415.

2. C. S. A., 1^{er} juin 1938, Papiers Abadie, n° 15.

3. C. S. A., 24 mai 1938, Ferrand et Renaud, n° 258.

pitre que la phase de la conciliation, qu'il s'agisse d'une procédure contractuelle ou réglementaire, devait se clore par un procès-verbal mentionnant les points qui n'avaient pu faire l'objet d'un accord amiable entre les parties.

C'est ce procès-verbal qui devra être pris en considération par les arbitres pour déterminer les objets soumis à leur juridiction ; ils ne peuvent, en principe, statuer que sur les demandes formulées par les parties telles qu'elles résultent de ce procès-verbal¹.

Toutefois, il peut se faire soit que le procès-verbal ait omis d'indiquer les points demeurés litigieux, soit qu'il n'ait pas été dressé de procès-verbal de non-conciliation ; ce dernier cas pourra se présenter assez fréquemment, puisque l'article 3 de la loi du 4 mars 1938 décide que les arbitres sont saisis de plein droit du différend, à l'expiration du délai imparti par la convention à la Commission paritaire (sans qu'il soit nécessaire que la non-conciliation ait été constatée par un procès-verbal).

Il va de soi que dans l'une et l'autre hypothèse, l'arbitre qui n'est plus lié par le procès-verbal, pourra valablement statuer sur toutes les questions dont il est constant qu'elles étaient visées par la partie demanderesse².

Il peut se faire toutefois qu'en l'absence d'un procès-verbal de non-conciliation ou postérieurement à ce procès-verbal, les parties se soient mises d'accord pour rédiger un compromis d'arbitrage précisant et limitant les points en litige. En ce cas les arbitres ne peuvent

1. C. S. A., 24 mai 1938, Chevillards de Lille, n° 13.

2. En ce sens, C. S. A., 5 août 1938, Escoyez et C^{ie}, n° 167.

statuer que sur ces points ¹. S'il avait été précisé, par exemple, dans ce protocole d'arbitrage, que les arbitres devraient statuer sur les salaires d'une catégorie déterminée d'employés, ils ne pourraient connaître également des salaires d'une autre catégorie ².

Au surplus, le compromis d'arbitrage, pas plus d'ailleurs que le procès-verbal de non-conciliation, n'a pour effet de fixer *ne varietur* l'objet du litige. Au cours de l'instance, les parties peuvent toujours d'un commun accord (et c'est là bien entendu la condition indispensable) modifier leur demande. Cela ne saurait faire de difficultés si cet accord est exprès et résulte d'un compromis ou de compromis successifs d'arbitrage ; mais il semble qu'il doit en être de même en cas d'accord tacite ³, c'est-à-dire dans l'hypothèse où l'une des parties est saisie officiellement par l'autre de cette demande et n'y fait point d'objection en présence de l'arbitre. Il appartiendra seulement en ce cas aux arbitres d'appeler l'attention des intéressés sur cette modification et sur la transformation qui peut en résulter pour la suite de l'affaire.

Nous avons vu d'autre part que la loi elle-même, à l'article 9, étend la compétence des arbitres ou du surarbitre, aux objets qui, « résultant d'événements postérieurs à ce procès-verbal, sont la conséquence du conflit en cours ».

C'est là une reproduction des règles suivies dans l'ar-

1. C. S. A., 27 juin 1938, Industries aéronautiques, n° 173.

2. C. S. A., 29 juin 1938, Employés de commerce de Marseille, n° 162.

3. En ce sens, Oualid, *Cours de Législation Industrielle*, 1937-38, p. 351.

bitrage privé ¹ où, si l'objet du litige est déterminé par l'acte de compromis, l'arbitre peut en outre statuer sur toutes les questions « qui en sont l'accessoire, la dépendance ou la suite et qui en forment comme telles, partie intégrante ² ».

Si, par exemple, une grève a éclaté en raison des faits retenus comme constituant le conflit primitif, les arbitres peuvent statuer sur les sanctions prises pour faits de grèves ³. L'application de cette disposition est susceptible d'entraîner une modification complète des points en litige ; c'est ainsi que les arbitres saisis primitivement d'une demande de rajustement de salaires, peuvent avoir à trancher une question de licenciements, si la demande ouvrière a entraîné la fermeture de l'établissement et le renvoi des salariés ⁴.

Mais il est nécessaire, pour que les arbitres restent compétents, que ces événements postérieurs intéressent les mêmes parties ; des arbitres ne pourraient pas statuer sur les sanctions prises à la suite d'une grève de solidarité, conséquence de faits objets du différend primitif, mais qui se serait produite dans d'autres établissements que ceux primitivement intéressés au conflit ⁵.

2° La compétence du surarbitre obéit aux mêmes règles que celles que nous venons d'étudier ; toutefois elle est plus limitée que celle des arbitres en ce sens

1. Cf. Perreau, note dans *Droit Social*, p. 277.

2. En ce sens, Garsonnet et César Bru, *Traité de Procédure*, 3^e édition, t. VIII, n° 268, p. 541.

3. C. S. A., 15 juin 1938, Chaussures de Bordeaux, n° 154.

4. C. S. A., 23 mai 1938, Société de Louvres, n° 97.

5. C. S. A., 26 août 1938, Industries Métallurgiques de Marseille, n° 464.

que ce magistrat se trouve lié par la sentence des premiers arbitres et qu'il ne peut plus statuer sur les points qui ont été résolus par eux ¹. Le surarbitre doit donc se reporter, pour connaître l'étendue de sa compétence, au procès-verbal de désaccord qui a dû être dressé par les premiers arbitres. Cependant la Cour Supérieure d'Arbitrage, ici comme en toute matière, se garde d'un formalisme excessif et c'est ainsi qu'elle admet que, si par suite d'un oubli, le procès-verbal de désaccord des premiers arbitres ne mentionne pas certains points en litige déterminés par le procès-verbal de non-conciliation, le surarbitre a néanmoins le droit de statuer sur ces points ² et même doit le faire.

Il nous reste à indiquer la sanction de l'inobservation de ces règles.

Nous verrons dans notre chapitre IV que les parties et le Ministre du Travail peuvent former des recours devant la Cour Supérieure d'Arbitrage contre les sentences arbitrales et surarbitrales.

Par conséquent, si l'une des parties ou le Ministre du Travail estime que les arbitres ou le surarbitre ont violé les règles de la compétence que nous venons d'examiner, un recours sera formé contre la décision. Deux situations peuvent alors se présenter. Tout d'abord, il peut être allégué que les arbitres ou le surarbitre ont statué sur des points qu'ils n'avaient pas à connaître ; si la Cour Supérieure d'Arbitrage estime le pourvoi fondé, elle annulera la sentence *in parte qua* sans ren-

1. C. S. A., 29 juin 1938, Vins et Spiritueux, n° 71.

2. C. S. A., 13 juin 1938, Verreries au Chalumeau, n° 251.

voi¹ en fondant sa décision sur l'excès de pouvoir².

Il peut être allégué d'autre part que les arbitres ont omis de statuer sur certains points litigieux, en ce cas la sentence doit encore être annulée en totalité ou en partie mais avec renvoi devant un nouveau surarbitre³; ce renvoi ne portera d'ailleurs que sur les questions non examinées par le premier surarbitre.

SECTION III

Rôles et obligations des arbitres et surarbitres.

Nous avons consacré les deux premières sections de ce chapitre aux règles de nomination des arbitres et à leur compétence, il nous reste à étudier le rôle joué par les arbitres dans l'instruction et dans le jugement des affaires ainsi que l'obligation au secret professionnel à laquelle ils sont astreints.

A) — INSTRUCTION DES AFFAIRES

Aucun texte ne règle l'instruction des affaires devant les arbitres. La Cour Supérieure d'Arbitrage en a conclu que ceux-ci peuvent procéder comme ils l'entendent à l'examen des points litigieux qu'ils ont à trancher.

Généralement ils convoquent les parties pour recevoir leurs explications, mais ils n'y sont pas tenus. La Cour a rappelé « qu'aucune disposition législative ou réglementaire n'obligeait les arbitres à convoquer les parties

1. C. S. A., 20 juillet 1938, Produits Chimiques d'Avignon, n° 352.

2. C. S. A., 29 juin 1938, Pharmaciens de Paris, n° 76.

3. C. S. A., 23 mai 1938, Industrie du Livre en Alsace-Lorraine, n° 102.

en cause et à entendre leurs observations¹ ». N'y aurait-il pas là un oubli du législateur ? Sans doute il a voulu simplifier le plus possible la procédure d'arbitrage pour qu'elle soit rapide et peu coûteuse ; les formalités qui auraient pu être édictées, auraient ralenti la marche de l'instance. Toutefois les règles de procédure constituent pour les plaideurs des garanties fort utiles ; n'est-il pas dangereux de permettre aux arbitres de statuer sans avoir entendu les explications des parties en présence. Il ne faut cependant pas exagérer les inconvénients que présente le silence de la loi. Les arbitres, s'ils sont conscients de l'importance de leur mission, ne manqueront pas de convoquer les parties pour les entendre en leurs explications.

De même, aucune disposition législative ou réglementaire n'oblige les arbitres à ordonner les mesures d'instruction demandées par les parties² et notamment à entendre les témoins³ ou à commettre un expert⁴ mais ils peuvent ordonner toutes mesures d'instruction qu'ils estiment nécessaires⁵ et par exemple convoquer les témoins qu'ils jugeront utile d'entendre, sans être tenus au surplus de procéder à cette audition dans des formes définies ni en présence des parties⁶. Les arbitres peuvent aussi réclamer la production de documents ; toutefois les parties sont libres d'accéder ou non à cette

1. C. S. A., 18 mai 1938, Bâtiments de Paris, n° 67.

2. C. S. A., 30 mai 1938, Cochers-Chauffeurs Voitures de Place, n° 88.

3. C. S. A., 1^{er} juin 1938, Société Tom, n° 82.

4. C. S. A., 4 août 1938, Métallurgie de Dieppe, n° 404.

5. C. S. A., 6 juillet 1938, Etablissements Gillet-Thaon, n° 47.

6. C. S. A., 1^{er} juin 1938, Société Tom, n° 82.

demande et les arbitres ne peuvent les contraindre à livrer des pièces qu'elles désirent ne pas produire.

Les arbitres peuvent également nommer un expert ; l'article 11 les y autorise implicitement puisqu'il oblige les experts au secret professionnel. Mais la loi n'a pas prévu le règlement de leurs honoraires ; elle n'indique nulle part, par exemple, que les frais seront supportés par la partie perdante. Sans doute les arbitres pourront-ils condamner l'une des parties aux frais, mais s'il s'agit des ouvriers, la récupération paraît aléatoire ; il y a là une source de difficultés qui empêchera vraisemblablement en pratique le recours à cette mesure d'instruction.

Cependant, l'intention des auteurs des lois sociales ayant été que toutes les procédures qu'ils instituaient, fussent gratuites, il serait normal de dire que les fonctions d'expert en matière sociale ne seront pas rémunérées et d'imposer aux Compagnies d'Experts près les tribunaux cette charge nouvelle analogue à celle qu'ils assument en vertu de la loi du 23 janvier 1851 sur l'assistance judiciaire ou du 9 avril 1898 sur les accidents du travail.

En ce qui concerne la procédure devant le surarbitre les mêmes principes doivent être appliqués en l'absence de texte restreignant sa liberté dans l'instruction des affaires. Cependant l'article 11 de la loi du 4 mars 1938 décide que « les documents que les parties jugeront devoir verser au débat seront communiqués à l'arbitre patronal et à l'arbitre ouvrier et, en cas de surarbitrage, discutés contradictoirement par eux en présence du surarbitre ».

Le surarbitre ne peut donc, lorsque des documents ont été produits, se contenter de les examiner dans le

silence de son cabinet, il doit convoquer les arbitres et les inviter à fournir leurs observations. Ce texte qui limite les pouvoirs du surarbitre et qui constitue par conséquent une exception à sa liberté de principe, doit être interprété strictement. Il ne jouera pas s'il s'agit non pas de documents, de pièces de comptabilité ou de correspondance produites par les parties, mais de mémoires présentés par elles à l'appui de leur demande; mémoires qui n'ont pas à être discutés contradictoirement par les arbitres¹. D'autre part, le surarbitre n'est pas tenu de communiquer aux parties elles-mêmes les pièces produites devant lui par la partie adverse²; cette communication doit seulement être faite aux arbitres. En outre, en dehors du cas prévu par l'article 11 le surarbitre n'est pas obligé d'entendre ou de convoquer les premiers arbitres³.

Remarquons, pour en terminer avec cette question, que les surarbitres, comme les arbitres, sont considérés par la Cour Supérieure d'Arbitrage comme de véritables juges, puisqu'ils sont investis par la loi de la mission de trancher les différends et que leurs décisions ont tout à la fois la force exécutoire et l'autorité de la chose jugée. On doit en conclure qu'ils ne sauraient déléguer leurs fonctions; ils doivent juger eux-mêmes et ne peuvent désigner un tiers pour statuer à leur place sur les points litigieux⁴.

1. C. S. A., 25 juillet 1938, Métallurgie de la Région Parisienne, n° 256.

2. C. S. A., 27 juillet 1938, Entrepreneurs Electriciens, n° 50.

3. C. S. A., 5 août 1938, Cuirs et Peaux de Lillers, n° 416.

4. C. S. A., 6 juillet 1938, Etablissements Gillet-Thaon, n° 47.

B) — LES JUGEMENTS DES CONFLITS

Nous n'avons pas à examiner ici le rôle des arbitres et surarbitres dans la rédaction de leur sentence ; cette question sera traitée en effet dans notre chapitre III. Nous voulons seulement rechercher les règles qui doivent être suivies par eux lors de l'élaboration, quant au fond, de leurs décisions.

La loi du 4 mars 1938 a consacré à cette question les deux derniers alinéas de son article 9 : « Les arbitres et les surarbitres statuent suivant les règles du droit commun, sur les conflits collectifs du travail d'ordre juridique, c'est-à-dire sur les conflits relatifs à l'exécution des conventions collectives, des lois et décrets sur le travail. »

« Les arbitres et le surarbitre statuent en équité sur tous les autres conflits collectifs du travail et notamment sur ceux d'ordre économique. »

Par conséquent, le législateur fait une distinction entre les conflits collectifs du travail qu'il divise en deux catégories : les conflits d'ordre juridique et tous les autres conflits. Les arbitres doivent statuer dans le premier cas suivant les règles du droit commun et dans le second, en équité.

Cette distinction n'avait pas été faite par la loi du 31 décembre 1936 qui donnait en effet aux arbitres le pouvoir de trancher en équité, comme amiables compositeurs, et donc s'ils l'estimaient opportun, *contra legem*, toutes les questions qui pouvaient leur être soumises et mêmes celles qui faisaient l'objet des dispositions formelles de la loi.

En fait les arbitres avaient sous l'emprise de cette loi

établi d'eux-mêmes une distinction entre les conflits mettant en cause l'interprétation d'une loi ou d'une convention et ceux où il s'agissait de créer du droit, ou, comme le dit M. Scelle, entre l'arbitrage juridictionnel et l'arbitrage réglementaire¹.

L'article 9 de la loi du 4 mars 1938, qui a pour origine un amendement déposé par M. Maulion, sénateur², donne des conflits juridiques qu'il oppose aux autres conflits et notamment aux conflits d'ordre économique, la définition suivante : « Ce sont ceux qui sont relatifs à l'exécution des conventions collectives, des lois et décrets sur le travail. » Il semble que cette énumération doive être complétée ; il est certain en effet qu'il faut assimiler aux conventions collectives et aux lois sur le travail, les sentences arbitrales. Des arbitres saisis d'une question déjà tranchée entre les parties par une sentence arbitrale ne peuvent être autorisés en effet à statuer en équité, ce serait méconnaître de toute évidence l'autorité de la chose jugée qui s'attache à cette sentence.

Doit-on également considérer comme d'ordre juridique, les conflits portant sur des questions prévues par les usages professionnels ? On serait tenté de répondre par l'affirmative. Pourquoi les usages, non contraires aux lois et règlements, ne s'imposeraient-ils pas aux arbitres, de même qu'ils sont pris en considération devant les juridictions prud'hommales ? Cependant les travaux préparatoires ne paraissent pas admettre cette nouvelle extension du domaine d'application des conflits

1. G. Scelle, *Limites du règlement arbitral. Droit Social*, p. 403.

2. J. O., Débats Sénat, p. 240.

d'ordre juridique. Le texte primitivement voté au Sénat opposait en effet les conflits d'ordre juridique aux conflits d'ordre économique mais la Commission de législation de la Chambre proposa un texte plus large, qui, d'ailleurs, a été voté en définitive, et le rapporteur général s'est expliqué de la sorte sur cette modification : « Nous reprenons ici l'indication contenue dans le texte du Sénat, mais sans la limiter. Il y a en effet d'autres conflits possibles que les conflits d'ordre économique, par exemple ceux résultant d'une violation des usages professionnels ¹. » Par conséquent, pour le rapporteur, les conflits résultant d'une violation des usages professionnels font partie non pas des conflits d'ordre juridique, mais des autres conflits, et à la réflexion, cette opinion peut se défendre ; on est en droit d'estimer qu'il appartient aux arbitres de négliger certains usages professionnels qu'ils estiment injustes ou mal adaptés aux circonstances économiques du moment, et de statuer en ce cas en équité et au besoin en violation des usages établis.

Ayant énuméré les conflits d'ordre juridique, nous avons par là même précisé quels conflits rentraient dans la seconde catégorie ; ce sont ceux qui portent sur une question que les lois ne règlent pas explicitement, sur laquelle les lois sont muettes, ne fournissent d'autres règles que le principe de la liberté du travail ou de la propriété ².

Il nous faut préciser maintenant de quelle manière les arbitres et surarbitres doivent statuer selon qu'ils

1. J. O., Débats Chambre, p. 688.

2 Teitgen, Règlement arbitral des conditions du travail. *Droit Social*, 1938, p. 438.

sont saisis d'un conflit d'ordre juridique ou d'un conflit de l'autre catégorie.

En matière de conflits d'ordre juridique, ils doivent statuer selon le droit commun et, par conséquent, observer les principes généraux de notre droit public et civil, ainsi que les décrets visant, soit le droit du travail, soit toute autre matière. Ils doivent également, sous peine de voir annuler leur sentence en cas de recours, se conformer aux règles qui se dégagent et se dégageront des arrêts de la Cour Supérieure d'Arbitrage.

Dans les conflits d'ordre juridique il leur est donc interdit de statuer en équité ¹.

Descendons dans le détail d'application de ces principes et supposons tout d'abord que la question qui a donné naissance au conflit soit réglée par une loi ou un décret. Les arbitres et le surarbitre devront appliquer au différend qui leur est soumis les dispositions de cette loi ou de ce décret et notamment condamner la partie qui les a violés. Mais que se passera-t-il si le texte légal n'est pas très clair ou ne vise pas expressément la situation de fait envisagée. Les arbitres vont-ils avoir le droit, comme les magistrats de l'ordre judiciaire ou administratif, d'interpréter les lois et règlements sur le travail ? Sous l'empire de la loi de 1936, les organisations patronales l'avaient nié, en raison du caractère exceptionnel de cette juridiction et pour ne pas risquer une dualité d'interprétation avec les juridictions de l'ordre judiciaire (Conseil de prud'hommes, Tribunaux civils et Cour de Cassation). Mais cette argumentation ne saurait être retenue sous l'empire de la loi du 4 mars

1. C. S. A., 12 octobre 1938, Textile de Caen, n° 538.

1938. L'article 9 vise expressément les différends relatifs à l'exécution des lois et décrets sur le travail pour décider qu'à l'égard de ces conflits les arbitres et surarbitres statuent conformément au droit commun. Ils ont donc, comme toute juridiction, le pouvoir et le devoir d'interpréter les lois dont l'application leur est demandée¹.

Une question plus délicate est de savoir si les arbitres peuvent apprécier la légalité des règlements administratifs. On sait que les tribunaux judiciaires peuvent bien interpréter les règlements administratifs qu'ils sont chargés d'appliquer, mais qu'ils n'ont pas à apprécier leur légalité en raison du principe de la séparation des pouvoirs administratifs et judiciaires². Si cette appréciation est nécessaire à la solution du litige, ils doivent surseoir à statuer jusqu'à décision par le juge administratif compétent sur la question de la légalité.

Si l'on considère les arbitres et les surarbitres comme une juridiction administrative, il n'y a plus de difficulté, puisque tout juge administratif est compétent pour apprécier la légalité des règlements administratifs qu'il est chargé d'appliquer. Mais il est difficile de placer dans cette catégorie la juridiction arbitrale; elle n'a pas, en effet, à connaître d'un contentieux administratif puisqu'un tel contentieux suppose des contestations dans lesquelles une collectivité administrative au moins est partie et qui intéresse le fonctionnement d'un service public administratif. Les conditions ne se trouvent pas réunies ici.

1. Voir en ce sens, Conclusions de M. Laroque, commissaire du Gouvernement; *Droit Social*, 1938, p. 256.

2. Cf. Arrêt Septfonds, Tribunal des Conflits, 16 juin 1923. S., 1923, 3.

Cependant, si les arbitres et surarbitres ne sont pas des juges administratifs, ce ne sont pas non plus des juges de l'ordre judiciaire. Ils forment une catégorie *sui generis* qu'on a qualifiée assez justement de « Juridiction sociale ¹ ». Mais alors quelle règle convient-il de leur appliquer ici ?

Il semble que la solution de cette difficulté puisse être découverte en tenant compte des principes qui ont inspiré le législateur lors de l'élaboration de la réglementation actuelle de la procédure d'arbitrage. Celle-ci tend à aboutir avec le maximum de rapidité à la solution des différends collectifs. Il faut aller vite. D'autre part, la loi, en s'abstenant, comme nous en avons déjà fait l'observation, d'enserrer les arbitres dans une réglementation étroite et minutieuse, a voulu de toute évidence leur donner de très larges pouvoirs ; on ne peut donc, puisqu'il faut aboutir rapidement, obliger les arbitres à surseoir à statuer toutes les fois que la légalité d'un règlement administratif sera discutée et comme, d'autre part, on ne peut les obliger à appliquer un texte illégal, il faut bien leur reconnaître le pouvoir de se livrer à cette appréciation de légalité. Remarquons au surplus que ce pouvoir ne sera pas sans contrôle puisqu'en ce cas, un recours sera toujours possible devant la Cour Supérieure d'Arbitrage.

Supposons en second lieu que la question qui a donné lieu au conflit soit réglée par une convention collective. Les arbitres, puisqu'ils doivent statuer selon les règles du droit commun, devront appliquer les termes clairs de la convention et en dégager tous les effets juridiques.

1. Laroque, *Droit Social*, 1938, p. 256.

Si le litige porte sur l'interprétation de clauses obscures ou incomplètes, il leur appartiendra d'en découvrir le sens voilé, en recherchant quelle a été la commune intention des parties ¹.

En ce qui concerne, d'autre part, les conflits autres que les conflits juridiques, les arbitres devront statuer en équité. La loi du 31 décembre 1936, dans son article 5, leur donnait à cet égard une directive : « L'arbitrage aura pour objet d'établir un règlement équitable des conditions du travail, en vue de créer, aux lieux d'emploi, une atmosphère de collaboration, dans le respect des droits mutuels des parties : droit de propriété, droit syndical, liberté individuelle, liberté du travail et liberté syndicale. »

Mais ce texte reste en vigueur puisque la loi du 4 mars 1938, dans son article 20, n'a abrogé que les « dispositions contraires à la présente loi ² ». Par conséquent les pouvoirs des arbitres et des surarbitres de statuer en équité dans les conflits autres que ceux d'ordre juridique, est limité par l'obligation qui leur est faite de respecter « les droits mutuels des parties ». Cette restriction jouera notamment lorsque les arbitres seront amenés, comme nous le verrons dans notre chapitre VII, à établir un règlement de travail à défaut de convention collective ; par exemple, les clauses qu'ils inséreront dans ce règlement devront tenir compte de la liberté des ouvriers de s'affilier à un syndicat.

1. En ce sens, Conclusions de M. Ingrand, commissaire du Gouvernement et arrêt conforme de la C. S. A., 18 mai 1938, Société Alésia Taxis de Paris, n° 54. *Droit Social*, p. 257.

2. En ce sens, note Teitgen dans *Droit Social*, 1938, p. 110.

C) — LE SECRET PROFESSIONNEL

Aux termes de l'article 11 alinéa 2, les arbitres, les surarbitres et, le cas échéant, les experts, sont tenus au secret professionnel.

Le premier alinéa de cet article permet aux parties de communiquer aux arbitres et aux surarbitres des documents ; ceux-ci qui concerneront souvent, lorsqu'il s'agit de rajustement de salaires, la marche des entreprises, ont évidemment un caractère secret et leur divulgation pourrait causer le plus grave préjudice à l'intéressé. C'est pourquoi le législateur a soumis les arbitres, surarbitres et experts au secret professionnel.

Ce texte est rédigé en termes généraux, l'obligation au secret est absolue et elle s'impose non seulement à l'égard des documents que les parties verseraient au débat, mais encore pour toutes les informations qu'ils peuvent être appelés à recueillir d'une manière quelconque à l'occasion de la mission dont ils sont investis¹.

La sanction de cette obligation au secret professionnel sera, ainsi que l'a indiqué le Président du Conseil au cours des travaux préparatoires, « celle qui figure dans le Code pénal² ». Le contrevenant sera donc passible des peines prévues à l'article 378 de ce Code, c'est-à-dire un à six mois d'emprisonnement et cent à cinq cents francs d'amende.

1. Voir en ce sens; Fargeaud, *L'Elan Social*, n° du 14 avril 1938.

2. J. O., Débats Sénat, p. 271.

SECTION IV

Marine marchande.

Avant de clore ce chapitre sur les arbitres et les surarbitres, il nous faut étudier rapidement les règles de la procédure d'arbitrage applicables dans la Marine Marchande qui diffèrent assez sensiblement des dispositions que nous venons d'étudier. Ces règles qui sont fort importantes en raison de la fréquence des conflits dans cette branche de notre Economie Nationale, ont été fixées par un décret du 31 octobre 1938¹ pris par application des dispositions de l'article 7 de la loi du 4 mars 1938.

Lorsqu'un différend collectif survient dans un port de France ou d'Algérie entre une entreprise de transports maritimes ou de pêches maritimes et son personnel naviguant, l'administrateur de l'inscription maritime agissant soit d'office, soit au vu d'une déclaration de l'une ou l'autre des parties, précisant les points sur lesquels porte le litige, invite l'employeur ou son représentant et les délégués du personnel intéressé, à se réunir devant lui dans le délai maximum de quarante-huit heures, en commission de conciliation.

L'administrateur s'efforce de concilier les parties, il dresse procès-verbal de la conciliation ou de l'impossibilité de mettre les parties d'accord et transmet sans délai ce procès-verbal au Ministre de la Marine Marchande.

Ce dernier, aussitôt qu'il est avisé de l'échec de la

1. *J. O.*, 11 novembre 1938, p. 12795.

tentative de conciliation, convoque le Conseil permanent d'arbitrage.

Cet organisme est composé de deux arbitres choisis parmi les membres en activité ou en retraite des grands corps de l'Etat ; l'un des arbitres est désigné (dans les huit jours de la publication du décret du 31 octobre 1938) par les organisations nationales professionnelles du personnel naviguant, l'autre par les organisations nationales professionnelles d'employeurs.

Le Ministre chargé de la Marine Marchande convoque également les parties intéressées qui doivent se présenter devant le Conseil à la date fixée pour sa réunion. Le Conseil procède alors à l'audition des délégués des parties ; il peut également entendre toutes personnes qui lui paraissent susceptibles de l'éclairer.

Si les réunions du Conseil permanent n'aboutissent pas à une sentence rendue d'un commun accord par les deux arbitres, ceux-ci désignent un surarbitre qu'ils choisissent parmi les membres en activité ou en retraite des grands corps de l'Etat. A défaut d'entente entre les arbitres pour ce choix, le surarbitre est désigné parmi les mêmes personnalités par le Ministre de la Marine Marchande.

Comme on le voit par ce bref exposé, les règles fixées par le décret du 31 octobre 1938 sont assez différentes des règles de la procédure ordinaire en ce qui concerne la nomination des arbitres et surarbitres. Mais, en l'absence d'indication contraire, leur rôle et leurs pouvoirs sont identiques, de même que leur sentence.

CHAPITRE III

LES SENTENCES

Les arbitres et les surarbitres devant lesquels a été porté un conflit du travail, doivent statuer. La Cour Supérieure d'Arbitrage a affirmé à plusieurs reprises que les arbitres et surarbitres étaient de véritables juges; ils sont donc dans l'obligation de rendre une décision. Ce sont leurs sentences que nous devons étudier, au point de vue des règles de forme auxquelles elles sont soumises et en ce qui concerne leur contenu. Nous aurons à examiner dans une troisième section la portée d'application et l'autorité de la chose jugée des sentences arbitrales et surarbitrales.

SECTION I

Règles de forme des sentences.

On peut difficilement parler des règles de forme applicables aux sentences arbitrales et surarbitrales, car le législateur s'est abstenu de donner des précisions à cet égard. On trouve dans la loi du 4 mars 1938 une seule indication qu'il résulte de l'alinéa 1^{er} de l'article 13 : « Les sentences arbitrales et surarbitrales doivent être motivées. » Nous verrons que la jurisprudence, en l'absence de toute autre indication du législateur, a

banni résolument tout formalisme dans la rédaction des sentences.

Mais avant de préciser les formes suivant lesquelles devront être rédigées les sentences, nous devons nous demander si un délai n'a pas été imparti aux arbitres et surarbitres pour rendre leur décision.

A) — DÉLAIS DANS LESQUELS DOIVENT ÊTRE RENDUES
LES SENTENCES

L'article 1^{er} de la loi du 4 mars 1938 décide, nous l'avons vu, que les conventions collectives devront prévoir et réglementer les procédures de conciliation et d'arbitrage. Elle doivent notamment fixer les délais « qui ne pourront dépasser un mois pour le règlement de chaque différend et huit jours pour chaque phase de la procédure ».

Par conséquent, lorsque les arbitres ont été saisis d'un différend, ils doivent statuer dans les huit jours. Mais il ne s'agit ici que de la procédure conventionnelle. En est-il de même pour la procédure réglementaire ? Il ne le semble pas, à défaut de dispositions expresses dans la loi ou dans les décrets d'application.

C'est ce qui d'ailleurs a été décidé par la Cour Supérieure d'Arbitrage ¹.

Au surplus, même en ce qui concerne la procédure conventionnelle, l'inobservation du délai de huit jours ne paraît pas devoir être sanctionnée, faute d'une disposition expresse de la loi. La Cour s'est refusée à annu-

1. C. S. A., 9 novembre 1938, Travaux Publics du Loiret, n° 541.

ler une sentence rendue hors délai ¹ et cela se conçoit parfaitement ; si le législateur a imparti un délai, c'est dans le but d'accélérer la procédure, mais en annulant une sentence tardive, la Cour qui serait obligée de renvoyer l'affaire devant un nouveau surarbitre, retarderait encore bien plus la solution du conflit. Il eût sans doute été nécessaire que le législateur prévît des sanctions contre les arbitres et les surarbitres négligents et par exemple une condamnation à des dommages intérêts ; mais dans le silence de la loi, on ne saurait y songer.

Le second paragraphe de l'article 12 de la loi du 4 mars 1938, tel qu'il a été modifié par le décret-loi du 12 novembre 1938, contient également la stipulation d'un délai, applicable celui-ci, aussi bien aux procédures réglementaires qu'aux procédures conventionnelles. Ce texte décide, que, lorsque les arbitres jugent nécessaire de se prononcer préalablement par une sentence sur leur compétence, cette sentence doit être rendue dans le délai de trois jours à compter de celui où les arbitres et surarbitres ont été saisis.

Ce texte ne prévoit pas de sanction en cas d'inobservation de ce délai.

La Cour avait d'ailleurs décidé sous l'empire de la loi du 4 mars 1938 que ce délai ne s'appliquait qu'aux sentences rendues sur le point de savoir si le conflit présentait ou non un caractère collectif ².

Elle avait décidé en outre que l'inobservation du délai ne pouvait entraîner l'annulation de la sentence ³.

1. C. S. A., 20 juillet 1938, Coiffeurs du Var, n° 242.

2. C. S. A., 1^{er} juin 1938, Articles de voyages, n° 110.

3. C. S. A., 1^{er} juin 1938, Emballages et bois contre plaqués, n° 168.

La distinction faite par la Cour a disparu depuis la loi du 12 novembre 1938 dont l'article 1^{er} a abrogé le premier alinéa de l'article 12 de la loi du 4 mars 1938. Ce délai s'appliquera à toutes les sentences rendues préalablement sur la compétence.

Il semble que la Cour continuera à se refuser à annuler une sentence sur la compétence pour la seule raison que le délai de trois jours n'a pas été respecté.

B) — OBLIGATION DE MOTIVER LES SENTENCES

L'article 13 précité de la loi du 4 mars 1938 n'a fait que reprendre une disposition qui existait déjà dans la loi du 31 décembre 1936, mais qui se justifie d'autant mieux aujourd'hui que les sentences sont soumises au contrôle de la Cour Supérieure d'Arbitrage. Celle-ci ne peut vérifier s'il a été fait une exacte application de la loi que si les arbitres ont pris soin de préciser les raisons qui les ont conduits à donner telle ou telle solution au litige.

Ce contrôle de la Cour qui justifie l'obligation inscrite à l'article 13, permet d'en tracer les limites et d'en fixer la sanction.

Les sentences doivent être motivées de telle sorte que la Cour puisse vérifier les conséquences légales des faits souverainement appréciés par les arbitres ou le surarbitre ou la qualification juridique des faits de la cause ¹. Il est donc nécessaire tout d'abord que les arbitres précisent les faits qu'ils ont tenus pour constants. C'est

1. C. S. A., 15 juin 1938, Galeries Diderot, n° 52.

ainsi que, saisis d'une demande de rajustement de salaire qui n'est recevable, nous le verrons, que lorsque l'indice du coût de la vie a varié dans une certaine mesure¹, les arbitres ne pourraient se contenter d'affirmer cette demande recevable, ils doivent, pour permettre à la Cour d'exercer son contrôle, préciser le chiffre des indices retenus par eux².

Peu importe d'ailleurs, la source de leurs informations. Une sentence reposant sur les éléments d'information fournis par la seule partie ouvrière, pourrait, en l'absence de toute contradiction émanant de l'autre partie, être considérée comme suffisamment motivée³. Par contre, une sentence dans laquelle un surarbitre se bornerait à relater l'impression qu'il a retirée de sa conversation avec l'employeur en cause, sans indiquer aucun fait précis, devrait être considérée comme insuffisamment motivée⁴.

En second lieu, les arbitres, après avoir précisé les faits retenus par eux, doivent faire connaître les raisons juridiques ou d'équité, selon le cas, qui les conduisent à adopter telle solution. A cet égard la Cour a considéré comme suffisamment motivée, une sentence dans laquelle le surarbitre s'était référé aux motifs fournis par lui dans une précédente sentence afférente à une branche d'industrie connexe⁵, mais non pas celle dans laquelle le surarbitre s'était borné à indiquer que des

1. Voir Chapitre VII.

2. C. S. A., 13 juin 1938, Renouvellement des Voies Ferrées, n° 177.

3. C. S. A., 27 juin 1938, Le Soleil, n° 26.

4. C. S. A., 4 juillet 1938, Etablissements Bronzavia, n° 361.

5. C. S. A., 27 juin 1938, Industries Aéronautiques, n° 173.

mesures analogues avaient été ordonnées par des sentences rendues par d'autres arbitres, statuant dans des différends de même nature ¹. Est encore insuffisamment motivée la sentence par laquelle les arbitres se sont bornés à affirmer sans autre précision que le conflit ne présentait pas un « caractère collectif suffisamment démontré ² », où la sentence dans laquelle le surarbitre se bornerait à analyser les moyens des parties sans indiquer les motifs sur lesquels il fonde sa décision ³.

Au surplus, il appartiendra à la Cour de vérifier si les motifs de la sentence sont suffisants pour lui permettre d'exercer son contrôle. Dans la négative, et ce sera là la sanction de l'inobservation de l'article 13, la Cour pourra casser la décision pour absence ou insuffisance de motifs et renvoyer l'affaire devant un nouveau surarbitre. Il semble d'ailleurs que la Cour admettra qu'il est difficile de motiver avec rigueur et précision une décision d'équité comme celle que pourront rendre les arbitres sur les différends visés par le troisième alinéa de l'article 9 et qu'en cette hypothèse, elle prononcera moins facilement la cassation.

C) — MENTIONS QUE DOIVENT COMPORTER LES SENTENCES

Outre les motifs, les sentences doivent évidemment contenir diverses mentions de nature à permettre de préciser l'objet du litige et d'identifier les parties.

Toutefois la Cour se montre ici extrêmement large

1. C. S. A., 1^{er} août 1938, Forces Motrices du Centre, n° 193.
2. C. S. A., 4 août 1938, Etablissements Coty, n° 439.
3. C. S. A., 26 août 1938, Société Sonora Radio, n° 519.

et exclut tout formalisme. C'est ainsi qu'elle a décidé que les arbitres n'étaient pas obligés de mentionner quels étaient les pouvoirs des représentants des parties¹ ; que la mention des noms, qualités et domiciles des parties n'était pas indispensable lorsque par ailleurs la sentence contient une désignation suffisante des parties² ; que l'indication erronée des noms des parties dans l'intitulé de la sentence ne saurait être retenue lorsqu'il résulte de cette sentence que le surarbitre a bien statué sur le conflit dont il était saisi³.

D'une manière plus générale, la Cour a posé le principe que l'erreur matérielle commise dans une sentence ne saurait en entraîner l'annulation dès lors qu'elle est restée sans influence sur le dispositif⁴.

D) — NOTIFICATION DES SENTENCES EN DÉPÔT AU GREFFE

Lorsque les arbitres ou le surarbitre ont prononcé leur sentence, ils ont un certain nombre de formalités à remplir, destinées à porter la sentence à la connaissance des intéressés, et à lui permettre d'acquérir la force exécutoire.

1° La sentence arbitrale ou surarbitrale doit être notifiée aux parties dans les vingt-quatre heures de sa date par les soins de l'un des arbitres ou du surarbitre (art. 15, alinéa 2 de la loi du 4 mars 1938). La loi a abandonné pour cette notification la procédure coûteuse

1. C. S. A., 30 mai 1938, Verreries Aisne et Nord, n° 59.

2. C. S. A., 23 mai 1938, Société de Louvres, n° 97.

3. C. S. A., 18 juillet 1938, Industries Textiles de Paris, n° 396.

4. C. S. S., 1^{er} août 1938, Bonneterie de Paris, n° 266.

du ministère d'huissier qui est la norme en matière de signification d'acte de procédure. En effet, aux termes du paragraphe 3 de l'article 15, cette notification sera faite par lettre recommandée avec avis de réception.

Ici encore la Cour fait preuve d'un esprit extrêmement large. La lettre recommandée avec accusé de réception n'est qu'un moyen de preuve que la loi met à la disposition des parties sans leur faire toutefois une obligation absolue de s'en servir. C'est ainsi que la Cour a admis la validité de la notification lorsqu'il résultait de l'ensemble des pièces versées au dossier, que le surarbitre avait fait parvenir à l'arbitre patronal aux fins de notification à la société intéressée, la sentence attaquée et que la société en avait eu effectivement connaissance ¹.

La Cour a encore décidé que la remise directe de sa sentence par le surarbitre au représentant qualifié de l'une des parties en cause constituait une notification régulière ².

Par contre, elle exige toujours que la notification émane, selon le cas, des arbitres ou du surarbitre ; une notification effectuée par la préfecture ne serait pas valable, à moins qu'il ne soit précisé qu'elle a été faite à la demande du surarbitre ³.

Quelle sera la sanction d'une notification irrégulière ou faite hors délai ? La sentence reste parfaitement valable, mais le délai pour se pourvoir devant la Cour ne commence à courir que du jour de la notification

1. C. S. A., 4 juillet 1938, Comptoir de Pharmacie Française, n° 176.

2. C. S. A., 11 juillet 1938, Martot et C^{ie}, n° 233.

3. C. S. A., 18 juillet 1938, Bâtiment du Rhône, n° 156.

régulière¹. Il en est de même en cas d'absence totale de notification ; le délai du recours ne court pas².

2° Egalement dans un délai de vingt-quatre heures, la minute de la sentence doit être déposée par les soins de l'un des arbitres ou du surarbitre au Greffe du Tribunal Civil dans le ressort duquel la sentence a été rendue. Cette formalité est particulièrement importante ; nous verrons en effet dans notre chapitre vi que, par le seul fait de ce dépôt, la sentence acquiert force exécutoire, sous réserves toutefois de l'annulation éventuelle par la Cour.

Comme pour la formalité de la notification, une irrégularité commise dans le dépôt n'est pas de nature à entraîner l'annulation de la sentence, la seule sanction de cette irrégularité est l'impossibilité de donner force exécutoire à la décision arbitrale. Ce qui est conforme aux principes du droit privé en matière d'exequatur de sentences arbitrales.

3° L'un des arbitres ou le surarbitre doit faire parvenir au Ministre du Travail sous pli recommandé un exemplaire de la sentence, ainsi que les pièces qui avaient été communiquées (article 10 du décret du 3 avril 1938).

Cette communication, pour laquelle aucun délai n'avait été fixé en termes exprès mais qui paraît devoir être effectuée, sinon dans les vingt-quatre heures, du moins dans un laps de temps très court, a pour but de permettre au Ministre du Travail d'exercer son, ou plus exactement, ses droits de recours.

1. C. S. A., 6 juillet 1938, *Acéries du Nord*, n° 182.

2. C. S. A., 25 juillet 1938, *Bidault et C^{ie}*, n° 431.

4° Enfin, dès que l'accusé de réception de la lettre recommandée adressée aux parties est parvenu entre les mains de l'arbitre ou du surarbitre qui l'a expédiée, celui-ci doit transmettre au Ministre du Travail l'indication de la date de cet accusé de réception. En effet celle-ci fait courir les délais des recours devant la Cour Supérieure d'Arbitrage.

SECTION II

Contenu des sentences.

Nous aurons à étudier successivement les sentences sur la compétence, les sentences rendues sur le fond et enfin les sentences interprétatives.

A) — SENTENCES SUR LA COMPÉTENCE

L'article 12 de la loi du 4 mars 1938 tel qu'il avait été voté par la Chambre à la séance du 18 février 1938¹ donnait aux arbitres le droit de se prononcer sur leur compétence, soit par une sentence préalable, soit par une disposition spéciale de la sentence au fond. Mais ce projet a été abandonné au cours des débats et l'article 12 du texte définitif obligeait les arbitres et le surarbitre, lorsqu'une des parties soutenait ou qu'eux-mêmes estimaient que le différend n'avait pas le caractère collectif, à se prononcer sur la compétence par une sentence spéciale et à attendre qu'elle soit devenue définitive pour se prononcer sur le fond. Cette sentence sur la compétence devait être rendue dans un délai de

1. *J. O.*, Débats Chambre, p. 459.

trois jours à compter de celui où les arbitres ou le surarbitre avaient été saisis.

Le législateur avait voulu par là que les questions de compétence puissent être soumises sans retard à l'examen de la Cour Supérieure d'Arbitrage. Il pensait en effet qu'il n'était pas utile de laisser les arbitres se prononcer sur le fond alors que la Cour pouvait estimer que le conflit ne rentrait pas dans leur compétence.

Cette disposition était peut-être nécessaire au moment du vote de la loi, celle-ci, nous l'avons vu, ne donnait pas de définition du conflit collectif et confiait à la Cour Supérieure d'Arbitrage le soin de l'élaborer. Il importait que celle-ci pût être saisie immédiatement des contestations concernant ce problème¹, mais aujourd'hui la Cour a rendu sur cette question un nombre tel de décisions concordantes que presque toutes les difficultés sont résolues. Il n'était donc plus nécessaire de maintenir le système de l'article 12 qui avait par ailleurs l'inconvénient de ralentir la marche de la procédure et de permettre aux parties de se livrer à des manœuvres dilatoires. Aussi le décret-loi du 12 novembre 1938 a-t-il supprimé le premier paragraphe de l'article 12 et modifié ainsi qu'il suit le second paragraphe : « Lorsque les arbitres jugent nécessaire de se prononcer préalablement par une sentence sur la compétence, cette sentence doit être rendue dans le délai de trois jours à compter de celui où les arbitres ou le surarbitre ont été saisis. »

Par conséquent, les arbitres et le surarbitre pourront désormais statuer en une seule sentence sur leur com-

1. Voir Teitgen, *Droit Social*, p. 365.

pétence et sur le fond, quand bien même l'une des parties contesterait le caractère collectif du conflit, mais ils auront également la faculté, si cette mesure leur paraît nécessaire de statuer par une sentence préalable sur la compétence. Un point reste toutefois à préciser. La sentence préalable sur la compétence peut-elle faire l'objet comme dans le système antérieur, d'un recours devant la Cour et si les arbitres doivent en conséquence avant de statuer au fond attendre que la sentence sur la compétence soit devenue définitive. Il y a lieu, semble-t-il, d'adopter ici les règles du droit commun auxquelles les auteurs du décret, dans leur exposé des motifs, ont déclaré expressément vouloir revenir ; or, de droit commun, le jugement préalable qui statue sur l'exception d'incompétence peut être frappé d'un recours distinct. Au surplus, le décret-loi du 12 novembre 1938 n'a pas abrogé, mais peut-être est-ce seulement un oubli, l'alinéa 6 de l'article 13 de la loi du 4 mars 1938 aux termes duquel « si la sentence qui est l'objet d'un recours est relative à la compétence, la Cour Supérieure d'Arbitrage devra statuer dans le délai de cinq jours à compter de celui où le recours a été formé ». Cette disposition suppose de toute nécessité, la possibilité d'un recours distinct contre la sentence rendue sur la compétence.

Mais comme, d'autre part, l'alinéa 5 du même article 13 décide sans aucune distinction que les pourvois devant la Cour ne sont pas suspensifs et que l'alinéa 1^{er} de l'article 12 obligeait les arbitres à surseoir à statuer sur le fond en attendant que la sentence soit devenue définitive, a été abrogé, il semble que les arbitres pourront, s'ils ont estimé devoir rendre une sentence spéciale sur la compétence, statuer sur le fond

sans attendre l'expiration des délais pour se pourvoir, et sans attendre la décision de la Cour.

B) — SENTENCES SUR LE FOND

Les arbitres ou les surarbitres, pour trancher le conflit au fond doivent, nous l'avons vu et nous n'insisterons pas sur ce point, s'inspirer de règles différentes selon qu'il s'agit d'un différend d'ordre juridique ou de tout autre conflit. Après avoir donné gain de cause à l'une ou à l'autre partie, ils doivent tirer de leur décision des conséquences juridiques et prononcer des condamnations.

1° Ils peuvent mettre tout d'abord à la charge de la partie perdante des obligations de faire ou de ne pas faire. C'est ainsi que, saisis d'un litige relatif au licenciement ou dont certains licenciements ont été la conséquence, ils peuvent ordonner le réembauchage des ouvriers licenciés¹ ou accorder une priorité de réembauchage à ces ouvriers pendant un certain délai², ou encore ordonner la réouverture d'un chantier ou d'un établissement fermé par lock-out en réponse à la présentation d'une revendication d'intérêt collectif³.

Toutefois, les arbitres et surarbitres trouvent des limites à leurs pouvoirs dans les prescriptions de l'article 5, toujours en vigueur, de la loi du 31 décembre 1936, qui ordonne le « respect des droits mutuels des parties, droit de propriété, droit syndical, liberté indi-

1. C. S. A., 26 octobre 1938, Pasquet Frères et C^{ie}, n° 238.

2. C. S. A., 19 octobre 1938, Paris Studios Cinéma, n° 513.

3. C. S. A., 13 juin 1938, Etablissements Gâscheau et Autres, n° 63.

viduelle, liberté syndicale, liberté du travail ». C'est ainsi notamment que les arbitres ne doivent pas porter atteinte à la liberté de l'embauchage, de telle sorte qu'en prescrivant le réembauchage d'ouvriers licenciés, ils doivent limiter la durée de cette mesure ¹.

Il sera parfois assez malaisé de découvrir la portée exacte des pouvoirs des arbitres et de déterminer les mesures qui empiètent ou non sur les droits mutuels des parties. Comme exemple de l'une de ces difficultés, citons un arrêt de la Cour Supérieure d'Arbitrage ² qui a décidé qu'un surarbitre ne porte pas « une atteinte excessive aux droits patronaux », en prescrivant qu'un tableau d'affichage sera affecté aux convocations d'ordre syndical portant uniquement, outre l'indication des organisations dont elles émanent, les lieux, dates et heures de réunion.

Les arbitres et surarbitres peuvent également, ainsi que nous le verrons dans le chapitre VII, faire, en l'absence de convention collective, un règlement du travail ; il nous paraît inutile d'insister sur l'importance de ce droit qui leur a été reconnu par la Cour avant d'être consacré implicitement par le décret-loi du 12 novembre 1938.

D'autre part les arbitres et surarbitres ont le droit de prononcer des condamnations pécuniaires ; d'accorder, par exemple, des indemnités de licenciement ³ ou encore des dommages-intérêts.

On s'est demandé si les arbitres pouvaient, après

1. C. S. A., 20 juillet 1938, Ferrand et Renaud, n° 306.

2. C. S. A., 12 juillet 1938, Habillement de la Somme, n° 36.

3. *Répertoire pratique* de Tissier, n° 333.

avoir ordonné telle ou telle mesure, prévoir, en cas d'inexécution de leur sentence, des astreintes. Un surarbitre estimant le congédiement de deux ouvriers abusif, avait ordonné leur réembauchage dans un délai de huit jours à partir de la demande qui en serait faite à l'entreprise par les intéressés et avait condamné l'employeur à une astreinte de 50 francs par jour de retard et ce pendant dix jours, en décidant que passé ce délai, il serait fait droit par le surarbitre. Un recours a été formé contre cette sentence.

On sait qu'en matière d'astreinte la Cour de Cassation admet que le juge puisse fixer d'une manière définitive une certaine somme que la partie condamnée aura à payer par jour de retard en cas d'inexécution de la décision dans un certain délai. Le juge doit fixer une limite au montant de cette condamnation ; faute de cette précision, la partie condamnée a le droit de revenir devant le tribunal qui pourra réduire le chiffre total auquel il sera arrivé en multipliant le chiffre de l'astreinte par le nombre de jours de retard¹. Le juge peut d'autre part fixer dans son jugement une astreinte comminatoire, c'est-à-dire ayant d'ores et déjà un caractère provisoire ; les parties devront revenir devant le tribunal pour en fixer le montant définitif.

Mais, comme l'a fait remarquer M. Tissier, commissaire du Gouvernement, dans des conclusions données devant la Cour Supérieure d'Arbitrage, dans une affaire Société à responsabilité limitée Pasquet Frères², ce second système est contraire à tout l'esprit de la procédure d'arbitrage qui a été organisée pour que les con-

1. Cassation Req. 21 mars 1921, D. 1921, 1, 166.

2. Voir ces conclusions dans *Droit Social*, 1938, p. 380.

flits collectifs soient résolus dans le moindre délai ; il oblige en effet le créancier à revenir devant le juge, ce qui risque de prolonger le conflit. D'autre part, le surarbitre n'a qu'un caractère temporaire ; que se passera-t-il en cas de décès, de maladie, de perte de la qualité qui justifiait sa désignation comme surarbitre ?

Sans doute, le décret-loi du 12 novembre 1938, dans son article 6 que nous étudierons dans le chapitre consacré à l'exécution des sentences, permet aux intéressés, en cas d'inexécution des sentences, de revenir devant les arbitres et de faire condamner la partie défaillante au paiement d'une astreinte. Mais la situation est différente. Il s'agit ici de savoir si, dans sa sentence même, le surarbitre peut prévoir l'inexécution et condamner à une astreinte indéterminée.

En raison des inconvénients signalés ci-dessus, la Cour Supérieure d'Arbitrage, dans un arrêt il est vrai antérieur au décret-loi du 12 novembre 1938, a décidé que les arbitres et surarbitres pouvaient bien prononcer une astreinte contre la partie condamnée, en cas d'inexécution, mais en fixant un maximum qui ne pourra être dépassé, quelle que soit la durée de l'inexécution ¹.

C) — SENTENCES INTERPRÉTATIVES

Les parties ne peuvent demander à la Cour d'interpréter une sentence rendue par des arbitres ou un surarbitre ² ; elles doivent revenir devant les arbitres et

1. C. S. A., 26 octobre 1938, Société A. R. L. Pasquet Frères, n° 238.

2. C. S. A., 4 juillet 1938, Textile de Vienne, n° 281 *bis*.

surarbitre primitivement saisis. Ceux-ci sont alors dans l'obligation de communiquer cette demande d'interprétation à toutes les parties intéressées¹, avant de rendre leur décision. Ils doivent dans leur décision se borner à préciser les modalités d'application de la sentence précédente, sans pouvoir modifier les principes posés par elle², ni en étendre le champ d'application³.

SECTION III

Rétroactivité et autorité de la chose jugée.

Il convient tout d'abord d'attirer l'attention sur une disposition de la loi du 4 mars 1938 : l'alinéa 1^{er} de l'article 15. Ce texte décide que les procès-verbaux d'accord et les sentences arbitrales « produisent effet à dater du jour du dépôt de la requête aux fins de conciliation et qu'aucune disposition ne peut prescrire que leurs effets rétroagiront au delà de cette date ».

Ce texte, il faut bien le reconnaître, est assez mal rédigé. Il vise en effet tout à la fois, les sentences arbitrales et les procès-verbaux d'accords conclus entre les parties au cours de la procédure de conciliation. On pourrait en conclure qu'il limite la liberté de transaction des parties qui seraient obligées de ne pas faire rétroagir les clauses de leur accord au delà du jour de la requête.

1. C. S. A., 26 août 1938, Société Provençale de Constructions Navales, n° 464 *bis*.

2. C. S. A., 5 août 1938, Industries du Pétrole du Nord, n° 257.

3. C. S. A., 5 août 1938, Société Générale de Transports Auto, n° 282 *bis*.

Toutefois l'examen des travaux préparatoires permet d'affirmer que ce n'est pas là le sens que le législateur a voulu attribuer à cette disposition. Celle-ci est issue d'un amendement déposé au Sénat par M. Maulion, et il résulte des explications fournies par lui ¹ que ce texte vise simplement à interdire aux arbitres, d'une part de faire rétroagir leur décision au delà du jour de la requête ² (ce qui allait sans dire, on ne peut accorder quelque chose à une partie avant qu'elle ne l'ait demandé), et d'autre part, au cas où les arbitres seraient saisis ultérieurement d'un conflit relatif à l'exécution d'un accord conclu au cours de la procédure de conciliation, décider qu'il rétroagira au delà du jour de la requête aux fins de conciliation ³.

Il convient de remarquer, d'autre part, que les arbitres ne sont pas en effet obligés de fixer l'entrée en vigueur de leur sentence au jour de la demande ; il leur est interdit de la fixer à une date antérieure, mais ils peuvent toujours la fixer à une date postérieure ⁴.

Les sentences arbitrales ont l'autorité de la chose jugée, de telle sorte que des arbitres ne peuvent méconnaître ce qui a été déjà définitivement jugé, dans une précédente sentence rendue entre les mêmes parties ⁵.

Mais, comme tous les jugements, les sentences n'ont qu'une autorité relative, c'est-à-dire pour l'objet du con-

1. J. O., Débats 1938, Sénat, p. 249.

2. C. S. A., 12 octobre 1938, Bâtiment d'Aurillac, n° 390.

3. Voir dans ce sens Teitgen, note *Droit Social*, p. 105.

4. C. S. A., 12 octobre 1938, Balais de Grisolles, n° 516.

5. C. S. A., 19 octobre 1938, Etablissements Saint Frères, n° 458.

flit qu'elles ont tranché et à l'égard des parties de ce conflit.

Toutefois, l'article 18 de la loi du 4 mars 1938 comporte deux dispositions qui ont pour but de soustraire certaines sentences arbitrales au principe de la relativité de la chose jugée.

1^o Ce texte dispose, en effet, dans son alinéa 1^{er} que :
« Lorsqu'une sentence arbitrale devenue exécutoire porte sur l'interprétation des clauses d'une convention collective existante ou sur les salaires, cette sentence, sous réserve du dépôt prévu par l'article 31 c, livre I^{er} du Code du travail, produira les effets d'une convention collective du travail. »

Par conséquent, lorsqu'une sentence porte, soit sur l'interprétation des clauses d'une convention collective existante, soit sur les salaires (ce qui est particulièrement fréquent), elle produit effet à l'égard de toutes les parties à la convention, qu'elles aient été ou non parties au conflit, à la seule condition de son dépôt au Secrétariat du Conseil des Prud'hommes du lieu où elle a été rendue.

2^o En outre, aux termes de l'alinéa 2 du même article :
« Si cette sentence est intervenue en vue de régler un différend entre organisations syndicales, patronales et ouvrières les plus représentatives, elle pourra faire l'objet d'un arrêté d'extension dans les conditions prévues aux articles 31 vd et suivants du livre I^{er} du Code du travail ».

On sait en effet que la loi du 24 juin 1936 a décidé que les dispositions d'une convention collective pouvaient être rendues obligatoires pour tous les employeurs et employés des professions et régions com-

prises dans le champ d'application de la convention au moyen d'un arrêté d'extension pris par le Ministre du Travail. Celui-ci doit d'ailleurs, avant de prendre cet arrêté, publier au *Journal Officiel* un avis relatif à l'extension envisagée, en invitant les intéressés à faire connaître dans un certain délai leurs observations et avis. Le Ministre doit prendre en outre l'avis de la section ou des sections professionnelles compétentes du Conseil National Economique.

Par conséquent, la sentence relative à l'interprétation des clauses des conventions collectives ou aux salaires, pourra en observant les mêmes conditions de forme, faire l'objet d'un arrêté d'extension.

Cette faculté donnée au Ministre du Travail avait soulevé certaines protestations au cours des travaux préparatoires. C'est ainsi que M. Maulion avait fait observer au Sénat¹ qu'il était « difficile d'admettre que l'arbitraire du pouvoir puisse étendre ou ne pas étendre les effets d'une sentence arbitrale ». Le Ministre du Travail a répondu à son interpellation, d'une part, que l'extension n'entraînerait pas d'arbitraire en raison des garanties prévues par la loi du 24 juin 1936 et que, d'autre part, le texte proposé serait très utile. Supposons en effet qu'une convention collective ait fixé un barème de salaires et ait été étendue à la demande des patrons (comme cela se produit le plus souvent) qui ne voulaient pas que des concurrents dissidents, par une action déloyale, puissent bénéficier en quelque sorte d'un « dumping social » ; puis un litige survient et une sentence arbitrale est rendue qui relève les salaires. Si

1. *J. O.*, Débats Sénat, p. 251.

l'on n'avait pas inséré dans la loi sur l'arbitrage la possibilité d'étendre également cette sentence, les patrons qui y avaient été parties auraient été obligés, pour que leurs concurrents soient soumis au même régime, de demander aux syndicats ouvriers d'appeler à nouveau pour une procédure arbitrale tous les dissidents, ce qui n'eût pas manqué de faire perdre du temps bien inutilement.

Cette démonstration du Ministre du Travail n'a pas convaincu cependant le Sénat qui a repoussé le texte proposé et ce n'est qu'après un renvoi par la Chambre qu'il a été finalement adopté. Il constitue évidemment une entorse assez grave au principe de la relativité de la chose jugée mais peut rendre en fait d'incontestables services.

CHAPITRE IV

LES RECOURS

L'article 13 de la loi du 4 mars 1938 dispose que les sentences arbitrales et surarbitrales ne sont pas susceptibles d'appel et ne peuvent pas faire l'objet d'un recours soit devant la Cour de Cassation, soit devant le Conseil d'Etat, statuant au contentieux. Ce dernier point avait été discuté sous l'empire de la loi du 31 décembre 1936 qui ne contenait pas de dispositions expresses à cet égard. La Cour de Cassation avait jugé irrecevable le pourvoi porté devant elle ¹. Mais on avait soutenu que le recours devant le Conseil d'Etat était peut-être possible ².

La loi nouvelle a pris soin de donner toutes précisions utiles en cette matière : des recours sont possibles suivant certaines conditions devant une juridiction spéciale : la Cour Supérieure d'Arbitrage. Avant d'étudier son organisation et son fonctionnement qui feront l'objet de notre chapitre V, il nous faut examiner les conditions que doivent remplir les recours pour être recevables. Nous préciserons donc les décisions contre lesquelles peut être formé un recours, les personnes qui

1. *Droit Social*, 1938, p. 20.

2. Voir conclusions de l'avocat général Lyon-Caen, *Gazette du Palais*, 1937, 2, 931.

peuvent l'introduire, les délais et les formes que doit revêtir la requête, les conditions de fond du recours et enfin ses effets.

SECTION I

Décisions susceptibles de recours.

La loi du 4 mars 1938 après avoir précisé le champ d'application de la procédure d'arbitrage et indiqué dans quelles conditions devaient être rendues les sentences arbitrales et surarbitrales dispose, à l'article 13, que celles-ci peuvent être déférées à la Cour Supérieure d'Arbitrage. Il s'ensuit que cette voie de recours doit être réservée aux seules sentences qui ont été rendues en vertu de la loi du 4 mars 1938. Ainsi une sentence rendue par des arbitres dans un conflit intéressant des salariés de professions libérales ou agricoles, ne relève pas de la compétence de la Cour Supérieure d'Arbitrage.

Une solution identique s'impose, même en matière industrielle ou commerciale, lorsque les formalités de la loi n'ont pas été respectées. Supposons que les parties, dans le but d'accélérer la solution du conflit, se soient entendues pour supprimer tout préliminaire de conciliation et désigner un arbitre. La sentence qu'il rendra ne sera pas susceptible de recours car « les parties se sont placées en dehors du champ d'application de la loi du 4 mars 1938 ¹ ». Remarquons d'ailleurs que cette solution ne laisse pas désarmées les parties mécontentes de la décision. Celle-ci, en effet, qui n'a pas été rendue

1. C. S. A., 22 juin 1938, Grands Magasins de Nice, n° 282.

dans les conditions prévues par la loi, n'a pas force exécutoire, et rien n'empêche les parties de reprendre régulièrement et par le commencement la procédure de la loi du 4 mars 1938.

Même lorsque la sentence arbitrale ou surarbitrale a été rendue entre salariés et patrons régis par la loi et en suivant la procédure instituée par celle-ci, elle peut encore ne pas être susceptible d'un recours lorsqu'elle ne contient pas à proprement parler une décision entre deux prétentions opposées. Ainsi il a été jugé que lorsqu'un arbitre, appelé à statuer sur un différend élevé entre le concessionnaire d'un service public et son personnel, indique dans sa sentence les modifications qu'il conviendrait d'apporter selon lui au mode de gestion du service concédé et aux clauses financières de la concession, ces dispositions qui ont le caractère de simples recommandations ne sont pas de nature à être déférées à la Cour Supérieure d'Arbitrage ¹.

On peut à certains points de vue assimiler cette jurisprudence à celle qui s'est instituée en matière de jugements gracieux ; on sait qu'ils ne sont susceptibles d'aucun recours.

Notons enfin qu'aux termes de la loi, ce recours est ouvert contre les sentences arbitrales ou surarbitrales ; on doit en conclure que les autres décisions ne bénéficient pas de cette voie de recours. C'est ainsi que la Cour Supérieure d'Arbitrage a déclaré irrecevable le recours formé contre l'avis par lequel une commission de conciliation s'était déclarée incompétente ².

1. C. S. A., 12 juillet 1938, D. H. 1938, p. 473, n° 145.

2. C. S. A., 19 octobre 1938, Raffinerie Say, n° 561.

SECTION II

Personnes qui peuvent former un recours.

Ce sont celles entre lesquelles est intervenue une sentence arbitrale ou surarbitrale. Par conséquent pourront former un recours : d'une part, le ou les patrons ou le groupement patronal et, d'autre part, le groupement des salariés ou encore le syndicat ouvrier, qui ont été parties en première instance ¹.

Il faut donc considérer pour savoir si le recours est recevable, les parties énumérées dans la sentence. Toutefois nous savons que la Cour Supérieure d'Arbitrage montre dans ses arrêts un souci évident d'exclure tout formalisme dans l'application de la loi. Nous en avons la preuve ici encore ; c'est ainsi qu'elle a décidé que même si « un comité d'entente de syndicats patronaux est visé comme partie au conflit par la sentence, au cas où il est constant que le conflit n'existe qu'à l'égard d'un seul syndicat et qu'il résulte du dispositif de la sentence qu'elle n'est applicable qu'à ce syndicat, le comité d'entente vis-à-vis duquel la sentence est dépourvue de tout effet, est sans qualité pour en demander l'annulation » ².

Il faut noter d'autre part que tout groupement patronal ou ouvrier ayant intérêt au maintien ou à l'annulation d'une sentence, peut intervenir et former un recours

1. Nous avons vu en effet que la procédure d'arbitrage peut être engagée par un patron, mais non par un seul salarié. Le conflit n'est collectif que s'il met en cause un groupement ouvrier.

2. 24 mai 1938, C. S. A., Chevillards de Lille, n° 13.

bien que seuls ses membres aient été parties au litige et visés dans la sentence ¹.

La Cour Supérieure d'Arbitrage a même décidé qu'un syndicat ouvrier a qualité pour former un recours, bien que tous les ouvriers se soient individuellement désistés, lorsqu'il a été établi par ailleurs que les employeurs avaient subordonné à ce désistement leur réembauchage ².

Mais, bien entendu, il faut que le Groupement patronal ou ouvrier justifie d'un intérêt au maintien ou à l'annulation de la sentence ; tel ne serait pas le cas par exemple, d'un syndicat patronal non signataire d'une convention, lorsque le champ d'application de la sentence est limité aux employeurs soumis aux dispositions de cette convention, quelque puisse être par ailleurs le nombre des membres de ce syndicat restant liés par cette convention ³.

SECTION III

Conditions de forme du recours.

Les règles concernant l'introduction des recours devant la Cour Supérieure d'Arbitrage diffèrent sensiblement selon que le recours émane des parties ou du Ministre du Travail.

Supposons tout d'abord que le recours émane des parties.

1. *Répertoire pratique* de Tissier, n° 147.

2. C. S. A., 22 juin 1938, Verreries de Normandie, n° 245.

3. C. S. A., 13 juin 1938, Marchands Tailleurs du Puy-de-Dôme, n° 158.

On sait que la sentence arbitrale ou surarbitrale doit être notifiée par lettre recommandée dans les vingt-quatre heures de sa date par les soins de l'un des arbitres ou du surarbitre. Les parties ont alors un délai de trois jours francs à dater de cette notification pour former le recours. Si le dernier jour de ce délai est un dimanche ou un jour férié, la Cour Supérieure d'Arbitrage admet que le recours enregistré seulement le lendemain est néanmoins recevable ¹.

Le recours est formé au moyen d'une requête qui doit être déposée au Greffe du Tribunal Civil dans le ressort duquel la sentence a été rendue. Elle peut également être déposée directement au Secrétariat de la Cour Supérieure d'Arbitrage ². Il a même été admis que la requête adressée par erreur au Ministre du Travail qui est parvenue à ce département dans le délai de trois jours francs est recevable bien qu'elle n'ait été enregistrée au Secrétariat de la Cour qu'après l'expiration de ce délai ³. Mais ce n'est pas là évidemment une procédure régulière. Cet exemple nous permet de constater à nouveau le souci de la Cour de s'écarter de tout formalisme rigoureux.

Le recours est formé, nous l'avons dit, au moyen d'une requête : celle-ci est établie sur papier libre et signée de la partie requérante ou de son mandataire qui doit alors justifier d'un mandat régulier, à moins qu'il ne soit avocat à la Cour de Cassation et au Conseil d'Etat ou avoué.

1. C. S. A., 27 juillet 1938, Métallurgie de la Région Parisienne, n° 256.

2. Décret du 3 avril 1938; art. 9, Conf. C. S. A., 27 juillet 1938, Société Métallurgique de Champagne, n° 365.

3. C. S. A., 16 mai 1938, Céramique de Roanne, n° 40.

La requête doit, en vertu des dispositions de l'article 13, alinéa 8, de la loi du 4 mars 1938, être motivée, il ne serait pas suffisant d'énumérer les moyens d'annulation (incompétence, excès de pouvoir, etc...) ; il faut encore préciser la portée de ces moyens¹. Si la requête est insuffisamment motivée, ce vice de forme peut être couvert par le dépôt d'un mémoire ampliatif, mais encore est-il nécessaire que celui-ci soit déposé dans le même délai à compter de la notification².

Par application de cette même idée, il a été décidé que les conclusions constituant une demande nouvelle appuyée sur des motifs différents qui seraient présentées passé le délai de trois jours francs ne seraient pas recevables, même si la requête l'était³. Il n'en serait différemment que si les conclusions nouvelles étaient tirées de la violation d'un principe d'ordre public, tel par exemple que l'interdiction pour un surarbitre de déléguer ses pouvoirs à un tiers⁴. On admet alors que de telles conclusions peuvent être présentées à tout moment de la procédure, mais il est toujours nécessaire que la requête initiale ait été enregistrée dans le délai.

Examinons maintenant l'hypothèse d'un recours émanant du Ministre du Travail (art. 10, décret du 3 avril 1938).

Tout d'abord, et comme les parties, il peut former devant la Cour Supérieure d'Arbitrage un recours pour incompetence, excès de pouvoir ou violation de la loi.

1. C. S. A., 26 août 1938, Manufacture Française de Caoutchouc, n° 434.

2. C. S. A., 30 mai 1938, La Cellophane, n° 103.

3. C. S. A., 29 juin 1938, Camions Routiers, n° 53.

4. C. S. A., 6 juillet 1938, Etablissements Gillet-Thaon, n° 47.

Il a un délai de huit jours qui court de la date de la réception au Ministère du Travail de la sentence et des pièces qui ont dû lui être envoyées par le surarbitre ou les arbitres. Ce délai est franc ¹.

Il peut d'autre part déférer à la Cour Supérieure d'Arbitrage la sentence sur le fond. En ce cas, il a un délai de huitaine à dater de la réception des pièces au Ministère du Travail, pour saisir la Commission Permanente du Conseil National Economique qui doit donner son avis sur le recours. Le Ministre saisit ensuite la Cour Supérieure d'Arbitrage dans la huitaine à compter du jour de l'avis donné par cette Commission.

Les recours formés par le Ministre du Travail sont déposés directement au secrétariat de la Cour. Ils contiennent l'exposé des moyens invoqués ainsi que les conclusions du Ministre. Celui-ci doit transmettre en outre à la Cour l'avis de la Commission Permanente, le dossier qui lui a été envoyé par l'arbitre et le surarbitre et tous les documents qu'il juge utile de produire.

SECTION IV

Conditions de fond du recours.

Ici encore il nous faut distinguer selon que le recours émane des parties ou du Ministre du Travail.

A) — RECOURS DES PARTIES

La Cour Supérieure d'Arbitrage ne constitue pas à l'égard des parties un second degré de juridiction ; celles-ci ne peuvent pas, en effet, alléguer que l'affaire

1. C. S. A., 24 mai 1938, D. H. 1938, p. 444.

a été mal jugée, lui demander de statuer à nouveau sur le fond. La cour se présente en ce qui les concerne, non pas comme une juridiction d'appel mais comme une juridiction de Cassation. L'article 13 est formel : « les sentences arbitrales et surarbitrales ne sont pas susceptibles d'appel »... « Toutefois les parties pourront... former un recours... pour incompétence, excès de pouvoir ou violation de la loi. »

Ce texte qui s'inspire évidemment des règles de la procédure civile relative aux pourvois en cassation distingue donc trois cas d'ouverture à cassation en dehors desquels un pourvoi émanant des parties est irrecevable.

Un recours est possible en premier lieu pour incompétence.

Cela vise sans aucun doute tout à la fois l'incompétence *ratione personae* et l'incompétence *ratione materiae* des arbitres ou surarbitres. Nous avons déjà eu l'occasion d'étudier les règles de compétence qui les concernent dans notre chapitre II. Nous n'insisterons donc pas sur ce point.

En second lieu, une sentence peut être déférée par les parties à la Cour en cas d'excès de pouvoir.

Ainsi qu'on l'a remarqué¹ ce cas se confondra le plus souvent avec le cas suivant (violation de la loi) puisque c'est la loi qui détermine les pouvoirs de l'arbitre et non pas un compromis d'arbitrage.

Cependant cette cause d'ouverture sera plus spécialement invoquée dans le cas où les arbitres ou le surarbitre ne se seront pas cantonnés dans les limites qui

1. Note Teitgen, *Droit Social*, 1938, p. 111.

leur ont été assignées par le procès-verbal de non-conciliation énonçant les points demeurés en suspens et soumis à l'arbitrage, mais aura statué sur d'autres points *ultra petita* ¹.

Il en sera de même au cas où l'arbitre aurait violé le principe de la séparation des pouvoirs en statuant sur des questions ne relevant que des seules autorités administratives ².

Enfin un recours pourra être formé par les parties pour violation de la loi. Ce cas d'ouverture comporte tout d'abord la violation des formes prescrites par la loi. Mais il convient de remarquer sur ce point que la loi du 4 mars 1938 n'indiquant pas les formes prescrites à peine de nullité, seule donnera lieu à cassation la violation des formes qui peuvent être considérées comme essentielles. Nous avons déjà eu l'occasion de remarquer à cet égard que la Cour se garde de faire preuve d'un formalisme exagéré.

Ce cas d'ouverture comprend également la violation des lois de fond, des décrets et des règlements, qu'ils soient ou non relatifs à l'arbitrage et à la conciliation. La violation par un arbitre de la loi instituant les quarante heures, sera par exemple un motif d'annulation de la sentence. Il en sera de même de la violation des principes généraux du droit : c'est ainsi que la Cour, après avoir rappelé qu'un juge ne peut déléguer ses pouvoirs, a annulé la décision d'un surarbitre qui avait donné mission à un tiers de rendre la sentence ³.

1. Cf. note Oualid, *Droit Social*, 1938, p. 290.

2. C. S. A., 12 octobre 1938, Boulangeries des Hautes-Pyrénées, n° 557.

3. C. S. A., 6 juillet 1938, Etablissements Gillet-Thaon, n° 47.

De même encore, peut donner lieu à cassation, comme constituant, une violation de la loi, la violation de la chose jugée ; violation d'une sentence arbitrale antérieure ou d'un arrêt de la Cour Supérieure d'Arbitrage.

Mais peut-on assimiler à la violation de la loi, la violation des conventions obligatoires pour les parties et spécialement ici de la convention collective qui les lie. Cette question avait été examinée lors de la discussion du projet de loi. Au cours d'une séance de la Commission de législation civile du Sénat, les commissaires saisis du texte, qui est devenu l'article 13, alinéa 3, ont proposé d'ajouter les mots « ou pour fausse application de la convention ». Le rapport de la Commission qui relate cet incident s'exprime en ces termes : « En y regardant de près cette addition nous paraît superflue. La Cour de Cassation, en effet, s'est toujours arrogé le droit d'examiner le fait quant au point de savoir si le juge n'a pas dénaturé la convention des parties. De telle sorte, par conséquent, que si les arbitres ont interprété la convention dans un sens contraire à la volonté des parties, il y a violation de la loi ¹. »

La Commission de législation du Sénat entendait donc que cette question soit tranchée en se référant à la jurisprudence de la Cour de Cassation. Celle-ci, on le sait, admet que l'interprétation d'une convention, qui consiste dans la recherche de la commune intention des parties, n'est qu'une question de fait qui échappe à son contrôle. Toutefois, si les premiers juges ont violé les dispositions claires d'un contrat, ou l'ont dénaturé en altérant sa substance, ils ont alors commis une erreur de droit sanctionnée par la Cassation.

1. Voir *J. O.*, Débats parlementaires, 1938, p. 197.

On pouvait cependant hésiter à appliquer intégralement ce système aux conventions collectives. La loi du 24 juin 1936, en leur donnant des effets réglementaires, les a distinguées des contrats de droit privé ; elles ne peuvent être rédigées que par certaines organisations représentant les parties et dont la réunion est provoquée par le Ministre. Elles doivent contenir obligatoirement certaines clauses et surtout elles peuvent être étendues par un arrêté ministériel à toute la profession et s'imposer ainsi par voie réglementaire à des non-contractants. On peut se demander, dans ces conditions, si les conventions collectives ne présentent pas un caractère réglementaire permettant au juge de cassation d'exercer sur son interprétation un contrôle aussi complet et aussi étendu qu'à l'égard d'un règlement ordinaire.

Néanmoins, il y a lieu de remarquer que les conventions collectives non étendues sont de véritables contrats, ainsi que les définit la loi elle-même (art. 31, titre 4, livre I du Code du travail) et quant aux conventions étendues « si elles sont réglementaires dans leurs effets, elles sont demeurées contractuelles dans leur source ¹ ». Au surplus l'arrêté d'extension cessera d'avoir effet lorsque les parties contractantes se seront mises d'accord pour dénoncer la convention ou la réviser. Ce n'est donc pas un véritable règlement.

Telle a été en définitive l'opinion de la Cour Supérieure d'Arbitrage qui a estimé que « l'interprétation des intentions des parties, donnée par le surarbitre souverainement, échappe au contrôle de la Cour Supérieure

1. Conclusions de M. Ingrand, commissaire du Gouvernement, *Droit Social*, p. 257.

d'Arbitrage ; les intéressés peuvent seulement demander l'annulation des sentences qui auraient dénaturé le sens et la portée d'une convention collective ou en auraient méconnu les clauses claires et précises¹ ».

Telles sont donc les différentes causes de cassation qui sont comprises dans le cas général de violation de la loi. Mais on peut se demander si la violation de la loi peut être alléguée dans toutes les affaires jugées par les arbitres et les surarbitres. On sait en effet qu'il convient, conformément à l'article 9 de la loi du 4 mars 1938, de distinguer les conflits d'ordre juridique qui sont tranchés suivant les règles du droit commun et les autres conflits sur lesquels les arbitres et surarbitres statuent en équité. Pour ces derniers on pourra notamment invoquer à l'appui d'un recours, l'incompétence, l'excès de pouvoir et la violation des règles de formes ; mais, puisque l'arbitre peut en ce cas trancher en équité, il n'a pas, semble-t-il, à se préoccuper des lois de fond. Cependant ne pourrait-on pas soutenir que, la loi du 4 mars 1938 imposant à l'arbitre de statuer en équité, s'il statue d'une manière inéquitable, l'arbitre viole la loi et que sa sentence peut, en conséquence, faire l'objet d'un recours.

Répondre affirmativement, ce serait permettre à la Cour d'exercer un contrôle au fond sur les sentences ; or, la loi a posé en principe que cette juridiction ne pouvait statuer au fond à la suite d'un recours des parties. Cette règle doit être respectée avec d'autant plus

1. C. S. A., Alesia Taxis de Paris. *Droit Social*, p. 257 ; C. S. A., Chambre syndicale des Employés de la Région Parisienne, 9 novembre 1938, n° 496. Conclusions Ingrand, *Droit Social*, 1938, p. 433.

de rigueur dans les conflits qui ne sont pas d'ordre juridique que cette même loi a accordé ici à l'arbitre un pouvoir discrétionnaire de libre appréciation ¹.

B) — RECOURS DU MINISTRE DU TRAVAIL

Le Ministre du Travail peut tout d'abord, dans la huitaine de la sentence, former un recours basé, comme celui des parties, sur l'incompétence, l'excès de pouvoir ou la violation de la loi. Nous n'insisterons pas sur ce point, nous contentant de nous référer aux explications que nous venons de donner.

Mais le Ministre peut également, après avoir pris l'avis de la Commission permanente du Conseil National Economique, « déférer la sentence sur le fond à la Cour Supérieure d'Arbitrage, dans l'intérêt public ² ».

Ce recours constitue alors non pas un pourvoi en cassation, mais un véritable appel à la suite duquel la Cour a le droit d'examiner la sentence non pas seulement au point de vue de sa régularité, mais au fond, c'est-à-dire avec les mêmes pouvoirs que les arbitres et les surarbitres. Remarquons cependant que la Cour ne constitue pas, même en cette hypothèse, une juridiction de second degré, car si elle estime la sentence mal rendue, elle ne peut que l'annuler avec renvoi devant un nouveau surarbitre, et non pas y substituer sa propre décision.

Mais dans quel cas ce recours du Ministère du Travail pourra-t-il intervenir ? la loi s'est contentée d'une for-

1. Note Teitgen, *Droit Social*, 1938, p. 111.

2. Loi du 4 mars 1938, art. 13, al. 4.

mule assez imprécise : « Le recours pourra être formé dans l'intérêt public », c'est-à-dire toutes les fois que l'intérêt public le commande. Que faut-il entendre par cette expression ?

Le texte légal en obligeant le Ministre à prendre au préalable l'avis de la Commission permanente du Conseil National Economique paraît bien indiquer, étant donné les attributions et la compétence de ce Conseil, que l'intérêt public doit s'entendre dans le sens de l'intérêt général de l'Economie Nationale. Sans doute, cette formule est également assez imprécise mais cela est préférable. Il est bon que le Ministre du Travail, au nom de l'Economie Nationale qui a intérêt à la paix sociale et au bon fonctionnement de la procédure d'arbitrage, puisse assez largement user de cette voie de recours pour obtenir la réformation de sentences qui, rendues en équité, lui paraîtraient blesser la Justice, ou qui, rendues en droit, dans les conflits d'ordre juridique, contiendraient des erreurs de fait que le recours en cassation des parties ne pourrait pas atteindre.

La disposition législative, par son imprécision même, permettra au Ministre d'exercer une influence, que l'on veut espérer bienfaisante, dans l'orientation de la jurisprudence de la Cour Supérieure d'Arbitrage.

Celle-ci a déjà eu plusieurs fois l'occasion de se prononcer sur des fins de non-recevoir tirées de ce que le recours du Ministre ne serait pas justifié par un intérêt public. Elle a décidé qu'il appartenait au Ministre « d'apprécier souverainement dans chaque cas si un tel intérêt est en jeu » et, qu'en conséquence, il convenait de passer outre à cette fin de non-recevoir du défendeur dès lors qu'il n'était pas établi que le Ministre « ait, en

la circonstance, usé de ce pouvoir pour un but autre que celui en vue duquel il lui a été conféré ¹... ».

SECTION V

Effets du recours.

Le recours a pour effet de saisir la Cour qui statuera en rejetant la requête ou en annulant la sentence entreprise avec ou sans renvoi.

A-t-il également pour résultat de suspendre l'exécution de la sentence jusqu'à ce qu'une décision définitive intervienne ?

Cette question a fait l'objet au cours du vote de la loi du 4 mars 1938 de discussions nées de divergences assez profondes entre les deux assemblées. Le Sénat désirait que les recours fussent suspensifs, tandis que la majorité de la Chambre ne voulait pas leur accorder cet effet. Chaque solution peut présenter des avantages et des inconvénients. Le recours, s'il est suspensif, retarde de quelques jours l'exécution de la sentence et la solution d'un conflit, mais dans le cas contraire, « si la sentence arbitrale, ayant été exécutée avant la décision de la Cour Supérieure d'Arbitrage, est finalement cassée et si elle n'est pas confirmée par de nouveaux arbitres, il sera dans beaucoup de cas impossible de revenir à l'état de chose antérieur à la sentence exécutée à tort. Comment, par exemple, faire restituer une majoration de salaires accordée par la sentence arbitrale et qui n'aura

1. C. S. A., 24 mai 1938, Industries Chimiques des Bouches-du-Rhône, n° 38, D. H. 1938, p. 443.

pas été confirmée par la sentence définitive¹ ? ». Cette thèse, qui n'est pas d'ailleurs sans réplique, n'a pas triomphé. Les recours ne sont donc pas suspensifs (article 13, alinéa 5 de la loi).

La partie bénéficiaire de la sentence pourra donc en exiger l'exécution immédiate, même si un recours est formé.

1. M. Montigny, *J. O.*, Débats parlementaires Chambre, p. 701.

CHAPITRE V

LA COUR SUPÉRIEURE D'ARBITRAGE

La loi du 4 mars 1938 soumet les recours formés contre les sentences arbitrales à un organisme nouveau appelé : « La Cour Supérieure d'Arbitrage ». Elle énumère, à l'article 14, les membres qui doivent faire partie de cette juridiction, mais renvoie pour les détails concernant son organisation et son fonctionnement à un règlement d'administration publique. Celui-ci a été pris le 3 avril 1938 (*J. O.*, 5 avril, p. 4040). Il constitue la véritable charte de la Cour Supérieure d'Arbitrage.

Respectant le plan suivi par ce texte, nous étudierons successivement, d'une part, l'organisation de cette juridiction, d'autre part, l'instruction des recours. Une troisième section sera consacrée à l'examen des sentences qui peuvent être rendues par la Cour Supérieure d'Arbitrage ; cette matière fait d'ailleurs l'objet des dispositions législatives.

SECTION I

Organisation de la Cour Supérieure d'Arbitrage.

La Cour Supérieure d'Arbitrage se compose de membres, de commissaires du Gouvernement, de rapporteurs et enfin d'un secrétariat assuré par des fonctionnaires appartenant au personnel des bureaux du Conseil

d'Etat et sur le fonctionnement duquel nous ne croyons pas devoir insister.

A) — LES MEMBRES DE LA COUR

La composition de la Cour reflète comme on l'a fait remarquer¹ les discussions et les divergences qui se sont produites au cours de l'élaboration de la loi du 4 mars 1938 entre partisans et adversaires des différentes formules possibles. Les uns réclamaient la composition exclusive de la Cour par la juridiction administrative ; tandis que les autres, s'inspirant des préférences formulées dans les milieux patronaux, estimaient que les tribunaux et les magistrats de l'ordre judiciaire étaient les meilleurs gardiens de la liberté et de la propriété individuelle, et leur paraissaient en conséquence offrir le maximum de garantie. D'autres enfin souhaitaient que soit créée une juridiction nouvelle à caractère paritaire et comportant uniquement des représentants patronaux et ouvriers.

La formule à laquelle on s'est rallié, emprunte des traits à ces trois idées et présente donc le caractère d'un compromis.

La Cour Supérieure d'Arbitrage comprend des membres titulaires et des membres suppléants.

Sont membres titulaires tout d'abord et de plein droit, c'est-à-dire sans qu'il soit besoin d'une nomination spéciale, le vice-président du Conseil d'Etat qui préside au moins en principe la Cour Supérieure d'Arbitrage ; en second lieu un président de section au Conseil d'Etat,

1. Oualld, *Cours de Législation Industrielle. Doctorat*, 1937-38. *Les Cours de droit*, p. 292.

deux conseillers d'Etat, deux magistrats de l'ordre judiciaire, et deux fonctionnaires de l'Etat.

Les conseillers d'Etat, les hauts magistrats et les hauts fonctionnaires peuvent tous, depuis le décret-loi du 12 novembre 1938 (art. 3) être soit en activité, soit en retraite (à condition toutefois que l'honorariat leur ait été conféré). On a voulu par là assurer dans le personnel de la Cour une certaine fixité qui, dans l'esprit du législateur, est destinée à permettre à une jurisprudence stable de se constituer.

Tels sont les membres qui sont appelés à statuer sur les recours formés par les parties.

Lorsque le recours émane du Ministère du Travail, conformément au paragraphe 4 de l'article 13 de la loi du 4 mars 1938, aux membres que nous venons d'énumérer sont adjoints deux représentants patronaux et deux représentants ouvriers désignés respectivement par les représentants ouvriers et patronaux, membres de la Commission Permanente du Conseil National Economique.

Cette introduction dans le personnel de la Cour de représentants patronaux et ouvriers a suscité d'ailleurs d'assez vives critiques tant à la Chambre qu'au Sénat, lorsque cette disposition est venue en discussion¹. On a fait valoir notamment que les autres membres de la Cour qui seraient obligés de prendre leurs décisions en présence des représentants, n'auraient pas toute la liberté de discussion nécessaire. Cependant les membres de la majorité ont persisté dans leur manière de voir et certains d'entre eux ont souligné qu'en cas de recours du

1. Voir notamment *J. O.*, Débats Sénat, p. 275.

Ministère du Travail basé sur le paragraphe 4 de l'article 13, la juridiction nouvelle est saisie d'un véritable appel, elle doit examiner l'affaire à fond et il est préférable dans ce cas que les magistrats et fonctionnaires qui composent la Cour lorsqu'elle est seulement organe de cassation, soient aidés par des personnalités particulièrement au courant des questions économiques et sociales.

Seul le fonctionnement, pendant quelque temps, de l'organisation nouvelle, permettra de se rendre compte de l'utilité de cette disposition législative et de voir si les représentants patronaux et ouvriers se feront les avocats passionnés et gênants des parties en présence ou si, conscients de leur mission, collaboreront véritablement avec les autres membres de la Cour.

Les membres que nous venons d'énumérer sont doublés en quelque sorte par des suppléants. En effet, un nombre égal de conseillers d'Etat, de hauts magistrats et de hauts fonctionnaires en activité ou en retraite, ainsi que des représentants patronaux et ouvriers sont nommés à titre de suppléants et choisis respectivement dans les mêmes catégories que celles auxquelles appartiennent les membres titulaires qu'ils sont appelés à remplacer en cas d'empêchement.

Tous ces membres sont nommés pour deux ans par des décrets contresignés à la fois par le Président du Conseil, le Ministre de la Justice et le Ministre du Travail.

Dans le cas où l'un des membres de la Cour vient à perdre la qualité en raison de laquelle il a été nommé ¹,

1. Pour que ce texte puisse recevoir application, il faut envisager le cas exceptionnel d'une révocation.

il est procédé par décret à la désignation de son successeur qui restera en fonction jusqu'à l'expiration de la durée normale du mandat de celui qu'il aura remplacé. Il doit être procédé de même dans le cas où une vacance vient à se produire par suite de décès ou de démission.

Le décret ne prévoyant pas la possibilité de remplacer un membre de la Cour dans d'autres hypothèses, il paraît logique de conclure de son silence que ces magistrats sont inamovibles, ce qui d'ailleurs est conforme au principe de la séparation des pouvoirs.

B) — LES COMMISSAIRES DU GOUVERNEMENT

Des maîtres de Requêtes ou auditeurs au Conseil d'Etat sont nommés commissaires du Gouvernement par décrets contresignés par le Garde des Sceaux. Leur nombre n'est pas limité.

Ils ont pour fonctions de conclure, dans chaque affaire, au nom de la loi. Leurs attributions sont donc analogues à celles de commissaires du Gouvernement au Conseil d'Etat.

C) — LES RAPPORTEURS

On a prévu que le nombre des affaires soumises à la Cour Supérieure d'Arbitrage ne permettrait pas à ses membres de se livrer par eux-mêmes à une étude approfondie de chaque dossier, aussi a-t-on décidé de leur adjoindre en qualité de rapporteurs des maîtres des requêtes ou des auditeurs au Conseil d'Etat. Ils sont nommés par décret et ont voix consultatives dans les affaires dont le rapport leur a été confié.

SECTION II

Instructions des recours.

Chaque affaire nouvelle inscrite au Secrétariat de la Cour Supérieure d'Arbitrage est aussitôt attribuée par le Président soit à un membre de la Cour, soit plus fréquemment à un des rapporteurs.

Celui-ci, d'une part, doit étudier le dossier pour pouvoir faire un rapport sur l'affaire à l'audience, et, d'autre part, il doit accomplir certaines formalités afin que tous les intéressés aient connaissance du recours et puissent présenter leurs observations et défenses. A cet effet, lorsque le recours est formé par les parties, il doit immédiatement en aviser le Ministère du Travail en l'invitant à produire le dossier qui lui aura été adressé par l'arbitre ou le surarbitre et y adjoindre, le cas échéant, les observations qu'il jugerait utile de présenter. D'autre part, le rapporteur fait parvenir à la partie défenderesse une copie de la requête déposée par son adversaire.

Lorsque le recours est formé par le Ministère du Travail, le rapporteur communique aux parties le recours du Ministre et les invite à prendre connaissance du dossier au secrétariat de la Cour.

Les rôles de chaque séance sont préparés par le Commissaire du Gouvernement et arrêtés par le Président de la Cour. Ils sont communiqués au Ministère du Travail. D'autre part, les parties dont les affaires sont inscrites au rôle, sont avisées de la date de l'audience par les soins du Secrétariat.

L'audience est présidée par le Vice-Président du Con-

seil d'Etat et, en cas d'empêchement, par le Président de Section au Conseil d'Etat, membre de la Cour, ou encore en cas d'empêchement simultané du Vice-Président et du Président de Section au Conseil d'Etat, par le plus ancien des conseillers d'Etat membres de la Cour.

L'article 2 du décret du 3 avril 1938 prévoit d'autre part, en ce qui concerne les membres de la Cour appelés à siéger à l'audience, que lorsque le Vice-Président et le Président de Section au Conseil d'Etat siègent à la même audience, le moins ancien des deux conseillers d'Etat, membres de la Cour, doit s'abstenir. Ce texte paraît d'ailleurs en contradiction avec les dispositions de l'article 14 de la loi du 4 mars 1938, aux termes duquel la Cour Supérieure d'Arbitrage est composée : « du Vice-Président du Conseil d'Etat ou d'un Président de Section au Conseil d'Etat ». Le mot « ou » paraît marquer nettement que l'une ou l'autre de ces deux personnalités doit faire partie de la Cour, mais pas les deux à la fois ¹.

Le décret du 3 avril 1938 a pris soin de régler d'une manière assez minutieuse la composition de la Cour à l'audience. C'est ainsi que les membres de la Cour ne peuvent siéger et délibérer qu'en nombre impair ; les représentants patronaux et ouvriers ne peuvent siéger qu'en nombre égal et s'ils sont en nombre inégal, le plus jeune des deux représentants patronaux ou des représentants ouvriers présents doit s'abstenir. Cette prescription a pour but d'éviter que des décisions puissent être prises dans un sens ou dans l'autre suivant que, du fait

1. Cf. Fargeaud, Chronique dans l'*Elan Social*, n° du 14 avril 1938.

d'une circonstance fortuite, l'élément patronal ou l'élément ouvrier se trouverait en majorité à l'audience. Au surplus, la Cour ne peut statuer valablement sur les recours formés pour incompétence, excès de pouvoir ou violation de la loi, que si cinq membres au moins sont présents. Lorsqu'elle est appelée à statuer sur le recours formé par le Ministère du Travail en vertu du paragraphe 4 de l'article 13 de la loi du 4 mars 1938, elle doit comprendre au moins, outre les cinq membres ci-dessus mentionnés, un représentant patronal et un représentant ouvrier.

Les audiences de la Cour Supérieure d'Arbitrage qui se tiennent à Paris, dans le Palais réservé au Conseil d'Etat, sont publiques, tout au moins en principe. L'audience a lieu à huis clos lorsque : « sont soumis à la Cour des documents au sujet desquels le surarbitre et les arbitres sont tenus au secret professionnel en vertu de l'alinéa 2 de l'article 11 de la loi du 4 mars 1938 » (article 7 du décret). Des débats assez mouvementés se sont institués à la Chambre et au Sénat lorsqu'ont été discutées les dispositions de la loi imposant au patron qui rejette une demande de relèvement de salaires, la production de certains documents. Plusieurs orateurs ont montré le danger que pouvait présenter une publicité donnée au « secret des entreprises » ; c'est pourquoi, très sagement, les rédacteurs du décret du 3 avril 1938 ont prévu la suppression de la publicité à l'audience lorsque des documents de caractère confidentiel sont soumis à la Cour. D'ailleurs la formule de l'article 7 ne paraît pas très heureuse¹. Elle semble supposer en

1. Cf. Fargeaud, *l'Elan social*, n° du 14 avril 1938.

effet, qu'il y a des documents pour lesquels le surarbitre et les arbitres ne seraient pas tenus au secret professionnel.

En réalité nous avons eu l'occasion d'indiquer que l'alinéa 2 de l'article 11 de la loi du 4 mars 1938, « le surarbitre, les arbitres et, le cas échéant, les experts seront tenus au secret professionnel », ne fait absolument aucune distinction et que l'obligation du secret professionnel existe dans tous les cas.

Mais il faudrait se garder d'en conclure que le huis clos doit être prononcé chaque fois que des documents sont soumis à la Cour Supérieure d'Arbitrage ; tous les documents tombent sous le coup du secret professionnel, mais tous n'exigent pas le huis clos, sinon il n'y aurait pour ainsi dire jamais d'audience publique. Le huis clos ne devra être prononcé que lorsque l'une des parties où le Commissaire du Gouvernement invoquera l'inconvénient que pourra présenter un débat public en raison du caractère secret ou confidentiel d'un ou de plusieurs documents appelés à être examinés au cours du débat ¹.

Ajoutons que les dispositions des articles 88 et suivants du Code de procédure civile sur la police de l'audience sont applicables à la Cour. Elles permettent notamment, on le sait, de faire incarcérer pour vingt-quatre heures le fauteur de trouble.

La procédure devant la Cour est orale. Le rapporteur donne tout d'abord lecture de son rapport. Le Président donne ensuite la parole aux parties ou à leurs représentants (avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de

1. Cf. Fargeaud. *L'Elan Social*, n° du 14 avril 1938.

Cassation et avocats régulièrement inscrits au barreau) qui peuvent présenter « brièvement » leurs observations (art. 13, D. 3 avril 1938). Le Commissaire du Gouvernement donne ensuite ses conclusions et la Cour, après délibération, rend, soit à la même audience, soit à une audience ultérieure, son arrêt qui est lu en séance publique.

Notons au surplus, que cet arrêt doit intervenir dans un laps de temps très court. L'article 13, paragraphe 5 de la loi du 4 mars 1938, impartit en effet à la Cour Supérieure d'Arbitrage pour se prononcer un délai de huit jours francs après que le recours a été formé.

Cependant ce n'est pas un délai de rigueur, et la circonstance qu'aucun arrêt ne serait intervenu dans ce délai n'a pas pour effet de dessaisir la Cour Supérieure d'Arbitrage ¹.

SECTION III

Les arrêts de la Cour Supérieure d'Arbitrage.

Les arrêts rendus par la Cour Supérieure d'Arbitrage peuvent soit rejeter le recours, soit annuler la sentence arbitrale ou surarbitrale.

Examinons successivement ces deux catégories de décisions :

A) — ARRÊT PORTANT REJET DU RECOURS

Supposons tout d'abord que le recours ait été formé contre une sentence rendue uniquement sur la compétence, comme les arbitres sont encore autorisés à le faire même depuis le décret-loi de novembre 1938.

1. C. S. A., 18 juin 1938, Verreries au Chalumeau, n° 25.

Si les arbitres s'étaient déclarés incompétents, le rejet du recours rend leur décision définitive et la procédure d'arbitrage ne peut plus jouer dans cette affaire.

Si, au contraire, ils s'étaient déclarés compétents, le rejet du recours a pour effet de permettre au surarbitre déjà saisi de statuer sur le fond, en vertu de l'article 12 précité. D'autre part, en raison de l'autorité de la chose jugée qui s'attache à la décision de la Cour Supérieure d'Arbitrage, le même moyen ne peut plus être soutenu devant le surarbitre ¹.

Supposons en second lieu que le recours ait été formé contre une sentence sur le fond. Le rejet du recours rend la sentence définitive et lui donne l'autorité de la chose jugée.

Ce rejet peut résulter, soit de l'irrecevabilité du recours en la forme par suite, par exemple, de l'expiration des délais légaux, soit de son irrecevabilité au fond, la Cour Supérieure d'Arbitrage estimant les moyens invoqués non fondés.

Il convient toutefois de remarquer à cet égard que la Cour Supérieure d'Arbitrage se conformant au vœu du législateur qui désire que la procédure aboutisse rapidement à une solution de principe, s'efforce de limiter le plus possible les annulations. C'est ainsi qu'en présence d'une sentence dont les motifs étaient juridiquement erronés, elle s'est reconnue le droit, afin de pouvoir la maintenir au fond, de substituer aux motifs de la sentence un motif légal ², et cela alors même que les motifs

1. C. S. A., 4 juillet 1938, Mutualité Industrielle, n° 360.

2. C. S. A., 1^{er} juin 1938, Salpa Française, n° 85.

ainsi substitués ne résultaient pas des termes de la sentence¹.

D'autre part, la Cour a estimé que lorsque les moyens encore que fondés, sont afférents à des motifs surabondants de la sentence ou sont relatifs à une irrégularité non substantielle, elle est en droit de rejeter purement et simplement le recours².

B) — ARRÊTS PORTANT ANNULATION DES SENTENCES

Ici encore, nous devons examiner en premier lieu les recours formés contre une sentence portant uniquement sur la compétence.

Lorsque la Cour estime non fondée la sentence par laquelle le surarbitre s'est déclaré compétent, sa décision ne comporte pas de renvoi et met fin à la procédure. Si au contraire elle estime non fondée une sentence par laquelle le surarbitre s'est déclaré à tort incompétent, la Cour doit, après avoir annulé cette sentence, renvoyer le fond devant un nouveau surarbitre et non pas devant le surarbitre ou les arbitres précédemment saisis.

Enfin, au cas où la sentence sur la compétence est annulée pour insuffisance de motifs, la décision de la Cour, que le surarbitre se soit déclaré compétent ou incompétent, emporte toujours renvoi devant un nouveau surarbitre qui doit rendre une nouvelle sentence sur la compétence³.

Lorsqu'il s'agit en second lieu d'une sentence arbi-

1. C. S. A., 13 juin 1938, Maison Descourtieux, n° 281.

2. En ce sens, *Répertoire Méthodique* de Tissier, n° 153.

3. *Idem*, n° 167.

trale rendue sur le fond, l'annulation de cette sentence, soit pour violation de la loi, soit pour omission de statuer, ou encore pour insuffisance de motifs, entraîne normalement le renvoi devant un nouveau surarbitre désigné par ce même arrêt d'annulation de la Cour Supérieure d'Arbitrage (art. 14 *in fine* de la loi du 4 mars 1938, modifié par l'art. 2 du décret du 12 novembre 1938).

Mais quand une sentence est annulée parce que le surarbitre a statué *ultra petita*, l'annulation ne laisse souvent rien à juger et elle peut être alors prononcée sans renvoi.

Il en est de même en cas d'annulation seulement partielle lorsque le conflit se trouve entièrement réglé par le surplus des dispositions de la sentence attaquée¹. D'autre part, la Cour a décidé que l'annulation ne donnait pas lieu à renvoi lorsque toute difficulté pouvant naître à l'avenir sur le point en cause, se trouve réglée par l'application pure et simple d'une disposition législative².

Dans l'hypothèse où la Cour, ayant annulé la sentence, un nouveau surarbitre a été désigné, celui-ci n'est pas tenu de se conformer à la décision de Cassation. Mais sa sentence pourra-t-elle faire l'objet d'un nouveau renvoi ? Et si la Cour casse à nouveau, que se passera-t-il ? Cette question avait été posée à la Chambre lors de la discussion de la loi du 4 mars 1938, par M. Domange, mais elle était restée sans réponse. Un amendement a été déposé par le même parlementaire

1. C. S. A., 26 août 1938, Bâtiment de Montpellier, n° 450.

2. C. S. A., Articles de Sport de Paris, n° 478.

tendant, en cas de cassation, à faire désigner par le Vice-Président du Conseil d'Etat un des membres du Conseil pour rendre, sous le contrôle de celui-ci, une sentence qui serait homologuée de plein droit. Cet amendement n'a pas été adopté. Cependant les inconvénients du manque de précision de la loi sur ce point n'ont pas tardé à se faire sentir. Dans le but tout à la fois, de remédier à cette lacune et de simplifier la procédure, les auteurs du décret-loi du 12 novembre 1938, ont modifié le dernier paragraphe de l'article 14 de la loi du 4 mars 1938. Désormais, en ce cas d'annulation et si un nouvel examen de l'affaire s'impose, un nouveau surarbitre est désigné par ordonnance du Président de la Cour. Lorsque la sentence rendue par le nouveau surarbitre ainsi désigné est, à la suite d'un nouveau pourvoi, annulée par la Cour, celle-ci commet un de ses rapporteurs pour procéder à une instruction complémentaire et statuer par une nouvelle sentence soumise à son homologation en Chambre de Conseil. Cette nouvelle sentence ne peut faire l'objet d'aucun nouveau recours.

Ainsi le dernier mot reste à la Cour Supérieure d'Arbitrage et l'unité de sa jurisprudence est assurée.

CHAPITRE VI

L'EXÉCUTION DES SENTENCES

Lorsqu'une sentence arbitrale ou surarbitrale est devenue définitive, soit à la suite de l'expiration des délais impartis aux parties intéressées et au Ministre du Travail pour se pourvoir devant la Cour Supérieure d'Arbitrage, soit à la suite du rejet du pourvoi par cette juridiction, la question se pose de l'exécution de cette décision.

On peut supposer tout d'abord que les parties sont d'accord sur le sens qu'il convient de donner à cette sentence, et l'exécutent volontairement dans sa totalité. En ce cas il n'y a pas de difficulté, le conflit collectif est terminé.

Mais il peut se faire que les parties, sans se refuser en principe à exécuter la décision rendue, ne soient pas d'accord sur le sens qu'il convient de donner à ses dispositions. La loi du 4 mars 1938 n'a pas prévu cette hypothèse. Par application des principes généraux, on admet que les parties peuvent en ce cas, venir en interprétation devant les arbitres ou le surarbitre qui ont rendu la décision litigieuse. Toutefois, la Cour Supérieure d'Arbitrage exige alors que le surarbitre ou les arbitres communiquent aux parties intéressées la demande d'interprétation dont ils sont saisis¹.

1. C. S. A., 26 août 1938. Société Provençale de Constructions Navales, n°. 464 *bis*.

Les parties peuvent enfin, tout en étant d'accord sur l'interprétation à donner à la sentence, se refuser à l'exécuter. Ce chapitre sera précisément consacré à l'examen de cette situation. C'est ici, en effet, que l'évolution législative en matière d'arbitrage des conflits collectifs du travail apparaît comme la plus intéressante. Nous avons eu l'occasion d'indiquer au début de cet ouvrage¹ que la loi du 27 décembre 1892 se caractérisait par la procédure essentiellement facultative qu'elle instituait et l'absence de sanction contre les contrevenants. Le Juge de Paix invite les parties à désigner des arbitres, mais celles-ci sont libres de refuser, et, si elles acceptent de se soumettre à l'arbitrage, rien ne peut les contraindre à exécuter la sentence rendue. La seule sanction consiste — et elle est bien peu efficace — dans la publicité donnée aux résolutions prises.

La loi du 31 décembre 1936 a fait un premier pas pour rendre plus efficace la procédure d'arbitrage : « Dans l'industrie et le commerce tous les différents collectifs du travail doivent être soumis aux procédures de conciliation et d'arbitrage avant toute grève ou tout lock-out » (art. 1^{er} de la loi). D'autre part, l'article 6 déclare que la sentence arbitrale « sera obligatoire », mais la loi n'a pas pris soin de préciser les modalités de l'exécution. On s'est demandé notamment² si la sentence avait force exécutoire par elle-même ou s'il fallait se reporter aux règles du Code de procédure civile relatives à l'arbitrage et exiger qu'une ordonnance du Président du Tribunal Civil donne l'exequatur à la sen-

1. Voir notre Introduction.

2. Voir Savatier, note *Droit Social*, 1938, p. 20 et Reuter, note *Droit Social*, 1938, p. 62.

tence¹. D'autre part, à supposer que les sentences puissent être exécutées par les voies de droit commun, une condamnation à des dommages-intérêts, si elle peut être efficace à l'égard des patrons, paraît devoir rester le plus souvent lettre morte lorsqu'elle frappe les ouvriers. Au surplus ces derniers, lorsqu'ils ont eu gain de cause, peuvent hésiter à poursuivre leur employeur en exécution de la sentence, par crainte de représailles. Pratiquement sous le régime de la loi du 31 décembre 1936, les décisions des arbitres risquaient de n'être pas exécutées. Comme le fait observer M. Savatier² : « Au cours des travaux préparatoires, on a déclaré beaucoup compter sur l'opinion publique. Seulement l'opinion publique, qu'il faudrait d'ailleurs supposer toujours exactement informée, n'est qu'une force morale. Or il faut être assez réaliste, pour reconnaître qu'au temps où nous vivons, les forces morales, dont la puissance est certaine, peuvent être tout de même moins puissantes que la force matérielle. »

La loi du 4 mars 1938 a comblé ces lacunes dans une assez large mesure, en donnant, au moyen d'une formalité très simple, la force exécutoire aux sentences. En outre le décret-loi du 12 novembre 1938, d'une part, a permis aux syndicats professionnels de poursuivre l'exécution des sentences et d'autre part, a établi, en cas d'inexécution, un système de sanctions originales qui paraissent devoir être efficaces.

Nous étudierons donc dans un premier paragraphe

1. Cf. article 1020 du Code de Procédure Civile.

2. *Les rayons et les ombres d'une expérience sociale : L'Arbitrage obligatoire des conflits collectifs du Travail*. D. H. 1938, p. 9.

la force exécutoire des sentences arbitrales, dans un second le rôle des syndicats professionnels dans l'exécution des sentences et dans un troisième les sanctions édictées par le législateur en cas d'inexécution.

SECTION I

Force exécutoire des sentences.

Nous avons déjà eu l'occasion d'indiquer qu'une fois la sentence rendue, la minute doit être déposée, dans les vingt-quatre heures de sa date, par les soins de l'un des arbitres ou du surarbitre, au greffe du Tribunal Civil dans le ressort duquel la sentence a été rendue. L'article 15 de la loi du 4 mars 1938 décide, dans son alinéa 5, que « par le seul fait de son dépôt, la sentence aura force exécutoire, sous réserve de l'annulation éventuelle par la Cour Supérieure d'Arbitrage ».

Ainsi que l'a expliqué M. Pernot, qui est l'auteur de ce texte, tout se passera donc comme avec un jugement ordinaire ; si l'une des parties veut faire exécuter la décision, elle s'adressera au greffier du Tribunal Civil qui lui délivrera une grosse, en la revêtant de la formule exécutoire¹. De la sorte la sentence aura désormais « tous les effets d'un arrêt de justice dont l'exécution forcée pourra être poursuivie par les voies ordinaires du droit et qui pourra entraîner contre toutes résistances la sanction de dommages-intérêts² ».

La partie qui a obtenu gain de cause, pourra donc recourir aux voies d'exécution du droit commun (saisie,

1. Voir *J. O.*, Débats Sénat, p. 249.

2. Intervention du Président du Conseil à la séance de la Chambre du 17 février 1938. *J. O.*, Débats, p. 400.

vente, etc...) et obtenir de la sorte l'exécution des créances que la sentence déterminerait, liquiderait et déclarerait exigibles.

Pour les obligations de faire qui seraient consacrées par la sentence, il sera souvent difficile d'en obtenir l'exécution par la force. Leur inexécution, nous le verrons, se résoudra donc par une condamnation à des dommages-intérêts ; il en sera de même en cas de violation d'une obligation de ne pas faire.

SECTION II

Rôle des syndicats dans l'exécution des sentences.

La pratique avait permis de constater que parfois les ouvriers qui avaient obtenu une sentence leur donnant gain de cause, n'osaient pas attaquer leur employeur pour inexécution de cette sentence et préféraient dans ces conditions perdre le bénéfice de l'instance engagée par eux ou par leur syndicat devant les arbitres. Sans doute le syndicat pouvait, en son nom personnel, assigner l'employeur et demander des dommages-intérêts pour la réparation du préjudice subi par la profession, à raison de l'inexécution de la sentence ¹, mais les dommages-intérêts, qui étaient alloués en ce cas, n'étaient jamais élevés, de telle sorte que le patron pouvait avoir intérêt à ne pas exécuter et à se laisser poursuivre par le syndicat.

La loi du 25 mars 1919, relative aux conventions collectives du travail, avait prévu cette difficulté et avait

1. Voir à cet égard *Droit Social*, 1938, p. 191.

décidé, par une disposition devenue l'article 31 v du livre I^{er} du Code du travail, que les groupements capables d'ester en justice, parties à la convention collective, pouvaient exercer toutes les actions qui naîtraient de cette convention en faveur de chacun de ses membres, « sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer ». Ce texte permet donc à un groupement professionnel et spécialement à un syndicat d'intervenir en matière de conventions collectives et d'exercer l'action individuelle lui appartenant ; par le fait même, le risque d'intimidation par l'employeur disparaît.

Cette disposition, édictée pour les conventions collectives, pouvait cependant s'appliquer parfois à des sentences rendues sous l'empire de la loi du 4 mars 1938. Nous avons vu en effet que l'article 18 permet d'attacher les effets d'une convention collective du travail aux sentences portant sur l'interprétation des clauses d'une convention collective existante ou sur les salaires, en effectuant le dépôt de cette sentence au secrétariat du Conseil des Prud'hommes. Par conséquent, en cas d'inexécution de sentence de cette espèce, dont le dépôt a été effectué dans les conditions sus-visées, un syndicat pouvait exercer l'action appartenant à l'un de ses membres. Mais les sentences, et elles sont nombreuses, qui, en l'absence d'une convention collective, établissaient un règlement de travail, ne jouissaient pas de ce système plus favorable. Il y avait là, comme on l'a fait remarquer¹, une anomalie fâcheuse.

1. Voir note Teitgen, *Droit Social*, p. 367.

Le décret-loi du 12 novembre 1938, dans son article 5, a étendu le système de la loi du 25 mars 1919, à l'exécution de toutes les sentences arbitrales quelles qu'elles soient. Le texte décide en effet que « les syndicats professionnels peuvent exercer toutes les actions, qui naissent d'un procès-verbal de conciliation ou d'une sentence arbitrale ou surarbitrale, en faveur de chacun de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

On remarquera que cette action en exécution d'une sentence est ouverte, non pas comme les actions naissant de conventions collectives « aux groupements capables d'ester en justice », mais seulement aux syndicats professionnels. Toutefois le texte ne limite pas la portée de cette disposition aux syndicats ouvriers, pour lesquels elle a été évidemment édictée, et qui en seront les principaux bénéficiaires ; il s'applique également aux syndicats patronaux. Ceux-ci, comme les syndicats ouvriers reçoivent donc un mandat tacite pour exercer en cette hypothèse, les actions individuelles de leurs membres. Le mandat, conformément aux dispositions du droit commun, est révocable ; l'intéressé a le droit par conséquent de s'opposer à ce qu'une action soit entreprise en son nom par son syndicat ; ce dernier devra prouver que son mandat n'a pas été révoqué ; le décret-loi décide en effet que l'intéressé doit avoir été averti. Le syndicat aura à démontrer en cas de contestation qu'il a bien accompli cette formalité. Il pourra, semble-t-il, faire cette preuve par tous moyens : par écrit ou par témoins. Le plus simple pour

lui sera d'adresser une lettre recommandée à son adhérent ou de lui faire attester par écrit qu'il n'entend pas s'opposer à l'exercice de son action par le syndicat.

L'intéressé pourra au surplus intervenir aux côtés du syndicat dans l'instance engagée par ce dernier.

Ces dispositions législatives paraissent être de nature à éviter les inconvénients signalés plus haut d'une pression exercée par l'employeur auprès de ses ouvriers pour leur faire renoncer à demander l'exécution d'une sentence arbitrale.

SECTION III

Sanctions en cas d'inexécution des sentences.

On peut distinguer plusieurs sortes de sanctions, les unes d'ordre pécuniaire : elles consistent en des dommages-intérêts, des astreintes, la perte du droit à certaines indemnités ; les autres s'analysent en diverses déchéances qui frappent l'employeur coupable de l'inexécution d'une sentence arbitrale.

A) — SANCTIONS PÉCUNIAIRES

Lorsqu'une sentence arbitrale ou surarbitrale, portant une condamnation pécuniaire, n'a pas été exécutée, la partie qui a obtenu gain de cause, pourra, ainsi que nous l'avons indiqué, demander une grosse revêtue de la formule exécutoire et poursuivre son adversaire, au moyen des voies d'exécution du droit commun. Mais il n'en est pas de même lorsqu'il s'agit d'une sentence portant obligation de faire ou de ne pas faire dont l'exécution ne peut être exigée *manu militari*. En ce cas,

l'inexécution est susceptible de faire naître à nouveau un conflit collectif qui aboutira, après une nouvelle procédure de conciliation et d'arbitrage, à une sentence arbitrale ou surarbitrale. Les arbitres, après avoir constaté l'inexécution de la première sentence, pourront rendre une décision portant condamnation à des dommages-intérêts. Mais au profit de qui ceux-ci devront-ils être prononcés ?

Si le demandeur qui se plaint de l'inexécution est un employeur, il n'y a pas de difficulté ; c'est à lui que seront accordés les dommages-intérêts.

Mais supposons que la première sentence ait été rendue en faveur de la partie ouvrière. On sait que la procédure d'arbitrage ne peut être engagée qu'à la demande d'un groupement ouvrier, sinon elle n'aurait pas le caractère collectif et les arbitres seraient incompétents¹. Si par exemple le conflit est né à la suite du licenciement d'un ouvrier (et nous avons vu que ce cas était assez fréquent), celui-ci peut à titre individuel, poursuivre son employeur devant le Conseil de prud'hommes, mais la procédure d'arbitrage ne pourra être engagée que par un groupement (par exemple un syndicat) dont il fait partie et dont le licenciement lèse les intérêts corporatifs.

Supposons que la première sentence ait ordonné la réintégration du salarié licencié, motif pris de ce que le congédiement a été prononcé en violation d'un droit collectif ; l'ouvrier dont il s'agit, n'étant pas partie à l'instance, le surarbitre ou les arbitres qui auront à prononcer une condamnation pécuniaire pour sanctionner

1. Voir par exemple C. S. A., 26 août 1938, sieur Rassant, n° 548.

l'inexécution de l'obligation de rembauchage, ne pourront la prononcer qu'au profit du groupement ouvrier représentant l'intérêt collectif en cause. On ne peut en effet concevoir une juridiction qui prononcerait une condamnation à des dommages-intérêts au profit d'un tiers à l'instance¹. Au surplus, s'il en était autrement, on aboutirait à ce résultat inadmissible qu'un salarié pourrait être deux fois indemnisé à l'occasion d'un même fait, d'une part, par la juridiction arbitrale et, d'autre part, par la juridiction prud'homale.

Mais comment devront être calculés ces dommages-intérêts ?

Parfois l'inexécution de la sentence causera un préjudice matériel qu'il sera aisé de chiffrer. Mais ce ne sera pas là le cas le plus fréquent. Pour reprendre notre exemple de la sentence ordonnant la réintégration d'un ouvrier licencié, il est difficile de soutenir que l'inexécution de cette sentence cause au syndicat (car, nous l'avons vu, on doit se référer à lui et non à l'ouvrier), un préjudice matériel considérable. Il s'agira seulement en cette hypothèse, d'un préjudice moral malaisé à calculer. Aussi, on a pu se demander s'il ne convenait pas de faire ici abstraction du préjudice matériel et, à défaut, moral, mais de considérer ces dommages-intérêts comme une peine sanctionnant la faute commise ; cette peine devant être aggravée, si l'on peut relever l'intention de nuire et atténuée si elle se combine à une faute commise par l'autre partie². Cette conception est évidemment assez hardie, et, en

1. En ce sens, conclusions de M. Pierre Tissier, Affaire Société Pasquet Frères, n° 238, *Droit Social*, 1938, p. 383.

2. En ce sens Tissier, *Droit Social*, 1938, p. 384.

L'absence d'un texte formel, il paraît difficile de s'écarter du droit commun qui impose de proportionner les dommages-intérêts au préjudice subi. Toutefois cette manière de voir trouve un point d'appui dans les dispositions du décret-loi du 12 novembre 1938 qui a organisé un système d'astreintes dont le caractère pénal s'affirme.

L'article 6 de ce texte (et nous abordons ici une seconde catégorie de sanctions pécuniaires) autorise en effet tout intéressé en cas d'inexécution d'une sentence, à demander aux arbitres ou au surarbitre qui l'ont rendue, de constater cette inexécution et de condamner le groupement ou la personne à laquelle elle est imputable au paiement d'une astreinte.

Remarquons immédiatement qu'il ne s'agit pas ici de savoir si les arbitres peuvent, dans leur sentence, prévoir l'inexécution et fixer une astreinte par jour ou par semaine de retard. Ce point a été étudié par nous précédemment¹. L'article 6 du décret-loi du 12 novembre 1938 réglemente au contraire une procédure qui intervient après l'inexécution d'une sentence devenue définitive.

Quelles sont les conditions de mise en mouvement de cette procédure ?

Il faut tout d'abord que la sentence soit devenue définitive. Par conséquent, cette action ne peut pas être intentée pendant les délais donnés par la loi aux parties et au Ministre du Travail pour former un pourvoi ; il faut donc attendre l'expiration de ces délais et en cas de pourvoi, son rejet par la Cour ou la nouvelle sentence du surarbitre nommé par elle.

1. Chapitre III, les Sentences.

En second lieu, il faut que la sentence n'ait pas été exécutée. Bien que le texte ne donne pas de précision sur ce point, une exécution seulement partielle peut être considérée comme suffisante pour justifier cette action. La Cour Supérieure d'Arbitrage a décidé en effet que la sentence doit être réputée inexécutée lorsqu'elle n'a fait l'objet que d'une exécution partielle¹.

La procédure prévue par l'article 6 peut être mise en mouvement « par tout intéressé ». Etant donné l'expression très large employée par la loi, il ne semble pas que l'on doive restreindre le bénéfice de cette action au groupement ou syndicat ayant obtenu gain de cause. Tous ses membres, qui ont un intérêt matériel ou moral à l'exécution de la sentence, peuvent faire jouer cette procédure.

L'action est intentée devant les arbitres ou le surarbitre qui ont rendu la sentence. Cette procédure est évidemment la plus simple qui se puisse imaginer et d'autre part, il est logique que le juge connaisse des difficultés soulevées par l'exécution de sa décision. Mais si cette règle n'a aucun inconvénient pour les Tribunaux de l'ordre judiciaire, il n'en est pas de même ici où les arbitres et le surarbitre ne sont pas des magistrats de carrière, de telle sorte que cette procédure risque de ne pouvoir fonctionner en cas d'empêchement ou de décès de l'un des arbitres ou du surarbitre.

Saisis de cet incident d'exécution les arbitres ou le surarbitre devront tout d'abord rechercher s'il y a inexécution ainsi que le prétend le demandeur. Cette constatation faite, ils devront condamner le groupement ou la

1. C. S. A., 30 mai 1938, Industrie Chimique, n° 74.

personne à laquelle l'inexécution est imputable au paiement d'une astreinte dont le montant ne pourra excéder 1.000 francs par jour de retard.

La décision ainsi rendue pourra être déférée « en appel » à la Cour Supérieure d'Arbitrage dans le délai de trois jours francs à dater de la notification de cette sentence. Remarquons que ce texte donne une nouvelle fonction à la Cour Supérieure d'Arbitrage. Il ne s'agit plus d'un pourvoi en cassation mais d'un appel. Par conséquent cette juridiction aura tous les pouvoirs des premiers juges ; elle pourra confirmer leur décision, l'infirmen en totalité ou en partie, et notamment élever ou abaisser le taux de l'astreinte.

L'article 6 sus-visé précise d'autre part que le produit de cette astreinte sera versé au Trésor Public, au profit d'organismes publics d'intérêt social. Cette disposition donne à cette sanction un caractère très spécial auquel nous avons déjà fait allusion. L'astreinte ne doit pas être considérée comme une indemnité destinée, comme les dommages-intérêts, à réparer un préjudice mais comme une mesure d'intimidation destinée à pousser la partie défaillante à s'exécuter ; elle s'apparente également aux sanctions pénales puisque son produit ne va pas à la victime mais au Trésor.

Toutefois le texte que nous venons d'analyser contient une lacune assez grave. Il a omis d'indiquer si l'astreinte ainsi prononcée avait un caractère définitif, obligeant la partie défaillante, en toute hypothèse, à payer la somme fixée multipliée par le nombre de jours de retard, ou si au contraire, lors de la liquidation, il appartenait au Magistrat saisi, d'apprécier le chiffre qui en définitive serait dû. On sait en effet que la Cour de

Cassation admet deux sortes d'astreintes : d'une part, l'astreinte fixée d'une manière irrévocable à tant par jour de retard mais avec un maximum global déterminé par le juge et qui, en aucun cas et quelle que soit la durée du retard, ne saurait être dépassé et, d'autre part, une astreinte dite comminatoire qui est fixée à un certain chiffre par jour de retard mais sans que cette condamnation ait un caractère définitif ; le débiteur doit en effet pour obtenir une condamnation définitive revenir devant le juge qui est en droit de réduire le chiffre auquel on arriverait par la multiplication pure et simple du montant de l'astreinte par le nombre de jours de retard ¹. La Cour de Cassation admet au surplus que faute d'avoir précisé dans le jugement un maximum, l'astreinte doit être considérée comme comminatoire, c'est-à-dire sans caractère définitif ².

Peut-être, s'inspirant de ce système, pourrait-on décider que, puisque la loi n'a pas fixé de maximum pour la condamnation globale, l'astreinte prévue par elle n'a qu'un caractère comminatoire et qu'elle est, par conséquent, sujette à révision.

Quoi qu'il en soit, lorsque la sentence aura été exécutée ou au contraire lorsqu'il n'y aura plus aucune chance qu'elle soit exécutée, il y aura lieu de liquider le montant final de la condamnation.

Le décret-loi n'a pas précisé qui serait chargé de cette liquidation. Sans doute, il est de principe que la juridiction de droit commun (c'est-à-dire le Tribunal Civil) a compétence pour régler les incidents relatifs à l'exé-

1. Voir Cassation Civ., 14 mars 1927, D. H. 1927, p. 274.

2. Voir Cassation Req., 2 mars 1921, D. P. 1921, I, 166.

cution des jugements des juridictions d'exception. Mais peut-on considérer que les juridictions arbitrales constituent des juridictions d'exception ? Ne sont-elles pas plutôt les juridictions de droit commun des conflits collectifs de travail, et investies par là même de la plénitude de juridiction dans ce domaine ¹. Par ailleurs, nous avons vu que la Cour Supérieure d'Arbitrage pouvait être amenée, en appel, à fixer le chiffre de l'astreinte. On peut difficilement concevoir que le Tribunal Civil ait qualité pour liquider une astreinte dont le chiffre a été fixé par cette haute juridiction.

Le même décret-loi du 12 novembre 1938 a institué une troisième catégorie de sanctions pécuniaires qui ne joueront d'ailleurs que si l'inexécution provient de la partie ouvrière. Aux termes de l'article 8 de ce texte, l'inexécution d'une sentence arbitrale ou surarbitrale par un ou plusieurs salariés constitue un cas de rupture injustifiée du contrat individuel de travail. Elle entraîne la perte du droit aux indemnités de préavis et de congédiement et au congé payé.

L'employeur qui a obtenu gain de cause aura donc un moyen assez puissant pour obtenir l'exécution de la sentence par ses ouvriers puisqu'il pourra les congédier sans préavis et sans avoir à leur verser aucune indemnité.

B) — DÉCHÉANCES

Comme contre-partie de la sanction précédemment étudiée qui frappe uniquement les ouvriers, le décret-loi du 12 novembre 1938 a édicté, à l'encontre des employeurs, toute une série de déchéances.

1. En ce sens, note Teitgen, *Droit Social*, 1938, p. 367.

Aux termes de l'article 7 de ce texte, l'inexécution d'une sentence arbitrale ou surarbitrale, par un employeur ou par un groupement d'employeurs, entraîne pour ceux-ci, lorsqu'elle a été constatée conformément à l'article 6, c'est-à-dire par les arbitres ou le surarbitre qui ont rendu la sentence, l'inéligibilité pendant trois ans aux fonctions de membres des chambres de commerce, des chambres de notaires, des tribunaux de commerce ou des conseils de prud'hommes. C'est là une déchéance qui ne manquera pas d'être sensible aux employeurs qui attachent une importance à ces fonctions honorifiques.

En outre, une seconde déchéance est prévue, qui est susceptible d'entraîner pour ceux qui en seront frappés un manque à gagner. En effet l'inexécution d'une sentence, constatée comme précédemment, entraîne, également pendant trois ans, l'interdiction de participer sous une forme quelconque à une entreprise de travaux ou à un marché de fournitures pour le compte de l'Etat ou d'une collectivité publique. L'employeur peut toutefois être relevé de cette interdiction dans un intérêt public par une décision concertée du Ministre du Travail et du Ministre de qui relève l'entreprise de travaux ou le marché de fournitures. Cette restriction qui peut se justifier dans une certaine mesure, risque cependant de laisser la porte ouverte à certains abus et on peut craindre que l'intérêt public ne soit pas toujours la seule considération qui fasse lever la déchéance.

Au surplus il convient de remarquer que le décret-loi n'a pas organisé une publicité des déchéances qu'il édicte. Comment saura-t-on que Monsieur X... qui participe à une adjudication dans le Gard, s'est refusé, il y

a un an ou deux, à exécuter une sentence rendue dans le Pas-de-Calais ! Sans doute les syndicats professionnels ouvriers, qui sont directement intéressés à l'exécution de la sentence arbitrale et qui sont groupés en confédérations nationales, pourront exercer une certaine surveillance et dénoncer l'employeur coupable. Mais il ne faut pas cependant compter d'une manière absolue sur l'efficacité de leur action et il eut été préférable d'organiser une publicité, administrative par exemple (et c'est la solution paraissant la plus simple), en ordonnant l'inscription de ces déchéances à un casier judiciaire et leur mention sur les bulletins qui seraient obligatoirement demandés aux candidats aux élections professionnelles ou aux marchés de l'Etat.

CHAPITRE VII

POUVOIRS SPÉCIAUX DES ARBITRES ET DU SURARBITRE

SECTION I

Conflits relatifs à l'établissement ou la modification des conventions collectives.

Des conflits collectifs assez nombreux naissent à l'occasion soit de l'établissement d'une convention collective, soit de demande émanant des patrons ou des ouvriers tendant à la modification d'une convention en vigueur. Quels vont être les pouvoirs des arbitres et surarbitres en présence de différends de cette nature ?

A) — CONFLITS RELATIFS A L'ÉTABLISSEMENT D'UNE CONVENTION COLLECTIVE

L'une des parties peut refuser d'entrer en discussion avec l'autre pour l'élaboration d'une convention collective ; il est possible également qu'un désaccord sur un ou plusieurs points se produise au cours d'une discussion déjà entamée. Dans l'un et l'autre cas, la procédure de conciliation et d'arbitrage peut être suivie. Quelle est alors la sentence qui devra être rendue par les arbitres ou le surarbitre ?

Trois opinions différentes ont été adoptées et soutenues par les arbitres.

Certains ont déclaré qu'une convention collective ne pouvait être, par définition, que le résultat d'un libre accord de volonté et n'était pas susceptible d'être instituée par la voie de l'arbitrage. On faisait remarquer au surplus, dans cette thèse, que la loi du 24 juin 1936 relative aux conventions collectives avait prévu la possibilité de différends surgissant pendant l'élaboration d'une convention collective, et avait décidé de soumettre le conflit à la médiation du Ministre du Travail (art. 31 vb du livre I^{er} du Code du travail). Cette disposition législative excluait en la matière la possibilité d'un recours à la procédure d'arbitrage.

Dans une seconde opinion, on estimait que les arbitres non seulement étaient compétents pour trancher le conflit, mais pouvaient rédiger toutes les clauses litigieuses de la convention et les imposer aux parties « en tant que telles », c'est-à-dire avec la valeur qui s'attache aux clauses d'une convention collective. On tirait argument de ce fait que la loi du 31 décembre 1936 et, plus tard, celle du 4 mars 1938, en soumettant à l'arbitrage tous les conflits du travail, avait implicitement abrogé l'article 31 vb.

Enfin une troisième opinion qui concilie, dans une certaine mesure les deux thèses précédentes, décidait qu'il n'appartenait pas aux arbitres de rédiger les clauses d'une convention collective pour les imposer aux parties en désaccord, mais qu'ils avaient du moins le pouvoir de rédiger un règlement des conditions du travail, ayant la valeur, non pas d'une convention collective, mais d'une sentence arbitrale qui s'impose aux parties, aussi longtemps qu'elles ne se sont pas mises d'accord pour lui substituer une convention collective.

C'est cette dernière opinion qui a été adoptée par la Cour Supérieure d'Arbitrage qui, non seulement a affirmé à plusieurs reprises la possibilité pour les arbitres d'établir un règlement du travail, ayant la valeur d'une sentence arbitrale¹, mais encore a décidé qu'ils avaient le devoir d'établir ce règlement. C'est ainsi qu'elle a annulé la sentence par laquelle un surarbitre, saisi de points litigieux relatifs à l'élaboration d'une convention collective, avait refusé de statuer par l'établissement d'un règlement de travail en décidant que ce surarbitre n'avait pas « rempli la mission qui lui avait été confiée² ».

La Cour a d'ailleurs affirmé avec netteté la seconde partie de ce système, à savoir l'impossibilité pour les arbitres et surarbitres de rédiger les clauses d'une convention collective pour les imposer en tant que telles. C'est ainsi qu'elle a rappelé qu'ils ne pouvaient, sans excès de pouvoir, imposer aux parties l'insertion, dans une convention collective, du règlement qu'ils avaient établi³, ni décider que les parties devraient conclure ou signer une convention collective⁴.

Toutefois, au lieu d'établir eux-mêmes un règlement de travail, les arbitres ou le surarbitre ont la faculté d'inviter les parties à constituer une commission paritaire en vue de la conclusion d'une convention collective, faute de quoi elles devront dans un certain délai,

1. C. S. A., 16 mai 1938, sur conclusions conformes de M. Fouan, n° 41. *Droit Social*, p. 251.

2. 1^{er} juin 1938, C. S. A., Articles de voyages, n° 110.

3. C. S. A., 12 juillet 1938, Chambre syndicale de l'habillement de la Somme. *Droit Social*, p. 295.

4. C. S. A., 5 août 1938, Coopérative Vétérinaire de France, n° 335.

revenir devant eux pour être statué ce qu'il appartiendra¹. Le principe de la libre conclusion des conventions collectives est, en ce cas, parfaitement respecté.

Notons pour en terminer avec cette question de principe que le décret-loi du 12 novembre 1938, dans son article 4 sur lequel nous aurons à revenir plus loin, a précisé les effets du règlement des conditions du travail établi par l'arbitre et, par là même, a sanctionné la thèse de la Cour Supérieure d'Arbitrage.

Cependant, si le principe ne souffre plus de difficulté, ses applications ne vont pas sans quelques discussions.

Tout d'abord, on peut se demander à quelles conditions les arbitres sont dans l'obligation d'établir un règlement du travail. M. Fouan, Commissaire du Gouvernement, a précisé avec beaucoup de netteté, dans ses conclusions à propos d'une affaire « Chambre syndicale des employés de la région parisienne », conclusions qui ont d'ailleurs été suivies, que deux conditions sont nécessaires : il faut en premier lieu que les questions à régler soient clairement définies et précisées. Il ne suffit pas qu'un syndicat ait fait une demande, en quelque sorte de principe, pour l'établissement d'une convention collective, il faut qu'il ait précisé exactement les règles qu'il voudrait établir sur certains points déterminés. Il est nécessaire en second lieu que l'utilité, la nécessité du règlement soient établies, c'est-à-dire que l'instruction de l'affaire apporte au surarbitre la conviction que les règles existantes sont insuffisantes ou que l'absence de règles sur certains points est nuisible aux bons rapports entre employeurs et employés.

1. C. S. A., 25 juillet 1938, Métallurgie de la Région Parisienne, n° 256.

Une autre question plus délicate, est celle de savoir si tous les points qui pourraient être tranchés par les parties dans une convention collective peuvent faire l'objet d'une clause du règlement rédigé par l'arbitre. Indiquons tout d'abord que l'arbitre, en cette matière comme en toute autre, doit s'en tenir aux questions litigieuses qui ont provoqué le conflit entre les parties et à celles qui sont la conséquence de ce conflit (article 9 de la loi du 4 mars 1938). Les arbitres et surarbitres, nous l'avons vu, sont des juges ; ils ne peuvent donc pas statuer *ultra petita* et, sous prétexte que les parties n'ont pu se mettre d'accord sur certaines clauses de la convention, rédiger un règlement d'ensemble des conditions du travail¹. Les arbitres ne disposent en somme de pouvoir réglementaire qu'à titre supplétif.

Mais en ce qui concerne les matières qui ont provoqué un conflit ou en sont la conséquence, celles-ci peuvent-elles faire toutes l'objet d'un règlement ?

Les patrons avaient soutenu que ce règlement ne pouvait concerner que les salaires à l'exclusion de tout autre question. Ils fondaient leur thèse sur l'article 18 de la loi du 4 mars 1938 qui n'assimile à une convention collective que les sentences portant sur les salaires.

En réalité, ce texte paraît seulement signifier par un argument *a contrario* que les dispositions du règlement qui portent non pas sur les salaires mais sur d'autres questions n'ont que la valeur d'une sentence et ne peuvent produire les effets d'une convention collective². L'article 18 n'a pas pour but de limiter la compétence

1. C. S. A., 15 juin 1938, Tachon et Syndicat des fabricants de chaussures de Bordeaux.

2. En ce sens, voir Teitgen, *Droit Social*, p. 300.

des arbitres, mais de soustraire les sentences concernant les salaires au principe de la relativité de la chose jugée en les assimilant au point de vue de leurs effets, à une convention collective.

Troisième question : Quels vont être les pouvoirs des arbitres dans la rédaction des clauses du règlement du travail ?

Si la question qui divise les parties est prévue par une loi ou un règlement, l'arbitre doit, conformément aux prescriptions de l'article 9, alinéa 2, de la loi du 4 mars 1938, trancher le différend d'après la solution légale. Il ne pourrait la modifier sous prétexte d'équité, même si, s'agissant d'une question qui n'est pas d'ordre public, les parties avaient pu se mettre d'accord pour déroger à la règle légale. Les arbitres doivent se conformer aux dispositions légales ou réglementaires qui ne constituent pas seulement « un minimum » de protection sociale, mais constituent un tout complet, qui trace au surarbitre une limite qu'il ne peut dépasser et lui interdit de se substituer à la loi dans le domaine qu'elle a entièrement réglé¹.

C'est ainsi, notamment, que les arbitres ou surarbitres ne pourraient pas prescrire par voie de règlement arbitral des modalités de révision des salaires différentes de celles prévues par l'article 10 de la loi du 4 mars 1938, que ces modalités soient plus favorables pour les travailleurs ou qu'elles leur soient moins favorables.

De même, il a été jugé qu'un surarbitre ne pouvait imposer à un entrepreneur de prendre à sa charge la

1. En ce sens conclusions de M. Fouan, commissaire du Gouvernement. *Droit Social*, 1939, p. 25.

totalité des prestations des assurances sociales¹; de même encore la Cour a estimé que le surarbitre ne pouvait dans son règlement arbitral accroître les obligations imposées à l'employeur en matière d'allocations familiales².

Par contre, pour les très nombreuses questions qui ne sont prévues ni par la loi, ni par les règlements, les arbitres peuvent statuer en équité. La Cour a eu d'ailleurs l'occasion de préciser un peu cette formule. Elle a décidé qu'il appartenait au surarbitre « de faire usage de ses pouvoirs d'amiable compositeur pour concilier les droits et les intérêts collectifs des ouvriers avec la liberté et l'autorité patronales³ ».

Mais ici surgit une difficulté. On peut se demander si les arbitres ont toujours le droit d'édicter des mesures qui ne sont pas prévues par la loi. C'est ainsi qu'un surarbitre avait inséré dans son règlement arbitral une disposition stipulant que l'employeur devrait verser une indemnité aux ouvriers qu'il licencierait. La Cour considérant que pour décider l'institution d'une telle indemnité, le surarbitre s'était uniquement fondé sur des considérations générales relatives à l'obligation morale qui incomberait à tout employeur d'indemniser l'ouvrier congédié par lui, de la perte de son emploi, et qu'une obligation générale de cette nature fondée sur de tels motifs, ne saurait être imposée qu'à la totalité des employeurs et par la loi, a estimé dans ces conditions, qu'un « surarbitre ne peut, sans excéder ses pouvoirs,

1. C. S. A., 1^{er} août 1938, Compagnie du Bourbonnais, n° 340.

2. C. S. A., 10 octobre 1938, Soieries et rubans, n° 477.

3. C. S. A., 29 juin 1938, Syndicat des Grandes Pharmacies de Paris, n° 10.

imposer des mesures, aggravant les obligations légales des employeurs, qui ne seraient pas justifiées par des circonstances propres à la cause, notamment par les conditions d'exercice de la profession intéressée ou des usages observés dans cette profession, ou encore des conditions d'existence dans la région envisagée¹ ». Le même arrêt a décidé que le surarbitre ne pouvait pas davantage prévoir dans les règlements de travail des indemnités de maladie et de maternité excédant les obligations déjà imposées par la loi.

Une première limite aux pouvoirs des arbitres, même dans les matières qui ne sont pas prévues par la loi, est donc de motiver les dispositions du règlement arbitral et de les justifier par des motifs qui sont de nature à faire apparaître la nécessité de ces dispositions dans les circonstances de l'espèce.

Ce règlement de travail une fois établi dans les conditions que nous venons de préciser, s'impose aux parties comme toute sentence arbitrale, du moins jusqu'au moment où elles se mettent d'accord pour l'abroger, la modifier ou la remplacer par une convention collective². Cette dernière solution, admise par la Cour, s'impose en raison du caractère supplétif que nous avons reconnu à ce règlement de travail. Bien entendu il ne saurait appartenir à l'une des parties de le dénoncer unilatéralement³.

Le décret-loi du 12 novembre 1938 a d'ailleurs, dans son article 4, restreint dans une certaine mesure, la

1. C. S. A., 20 décembre 1938, Syndicat des Négociants en fer, n° 819.

2. C. S. A., 26 août 1938, Etablissements Balatum, n° 474.

3. C. S. A., 19 octobre 1938, Soieries et Rubans, n° 477.

faculté d'abroger, par voie de convention collective, le règlement rédigé par l'arbitre. Ce texte stipule en effet que l'employeur ne peut, pendant une durée de trois mois, substituer au règlement, d'autres conditions de travail par l'élaboration d'une convention collective nouvelle, que si cette convention a été signée, pour le personnel, par l'organisation ou le groupement qui a été partie à l'arbitrage.

Jusqu'à ce que ce texte soit intervenu, les règlements arbitraux étaient provisoires en ce sens que les parties à l'arbitrage pouvaient à tout instant leur substituer, en se mettant d'accord, une convention collective. Mais les règlements ne pouvaient être remplacés que par une convention intervenue entre l'employeur et la collectivité ouvrière partie à l'arbitrage, à moins que celle-ci ne consente à ce qu'une autre convention collective lui soit appliquée aux lieu et place du règlement arbitral¹.

Cette solution présenterait certains inconvénients : tout d'abord si le litige n'avait mis en présence de l'employeur qu'une minorité de salariés, ceux-ci, en se refusant à substituer au règlement arbitral une convention collective, pouvaient pratiquement empêcher la majorité des ouvriers de conclure une convention, car le patron, déjà assujetti à certaines conditions de travail par le règlement arbitral, se soucierait peu de conclure avec une autre fraction de son personnel une convention collective sur une autre base.

Désormais, au bout du troisième mois, l'employeur pourra substituer au règlement arbitral obtenu par une partie de son personnel les stipulations d'une conven-

1. C. S. A., 19 octobre 1938, n° 477.

tion nouvelle résultant au besoin de son accord avec une autre fraction de ses ouvriers.

D'autre part le règlement arbitral risquait peu à peu de supplanter les conventions collectives ; or il est préférable que les conditions du travail résultent d'un accord entre les parties. Depuis le décret, la convention collective présente l'attrait d'une stabilité supérieure à celle du règlement arbitral puisque les bénéficiaires du règlement seront exposés au bout de trois mois à s'en voir privés.

Remarquons cependant que l'article 4 du décret n'oblige pas les bénéficiaires d'un règlement arbitral à accepter au bout de trois mois les conditions fixées par la nouvelle convention collective envisagée. Ils pourront les repousser et le conflit qui en résultera sera soumis à l'arbitrage et résolu par un nouveau règlement de travail.

Toutefois le système nouveau présente à son tour un inconvénient : certains employeurs pourront être tentés de refuser une convention collective proposée par un syndicat majoritaire de leur personnel, afin de laisser intervenir un règlement arbitral et de lui substituer une convention collective passée avec un syndicat minoritaire, en escomptant que le syndicat majoritaire ne tardera pas à se lasser de demander tous les trois mois à l'arbitre un nouveau règlement de travail provisoire. La pratique seule permettra de voir si les avantages du texte nouveau l'emporteront sur cet inconvénient.

B) — CONFLITS RELATIFS A LA MODIFICATION
D'UNE CONVENTION COLLECTIVE

Mettons de côté le cas, expressément prévu par la loi et que nous étudierons plus loin, d'une demande de modification des salaires fixés par une convention collective, demande motivée par la hausse du coût de la vie et qui doit, sous certaines conditions, être favorablement accueillie.

Supposons qu'un conflit surgisse à l'occasion de toute autre question prévue par une convention collective. Les arbitres ou surarbitre saisis de ce conflit sont-ils en droit d'opérer les modifications demandées par l'une des parties ?

Admettre cette possibilité risquerait, semble-t-il, de porter atteinte au respect des contrats qui est un principe fondamental aussi bien du droit social que de tout autre discipline juridique. Aussi la Cour¹ n'a-t-elle pas admis une révision demandée par l'une des parties.

Il reste à celle-ci la possibilité soit de suivre la procédure de révision qu'elles ont pu prévoir dans la convention collective elle-même, soit de dénoncer la convention collective. Si une nouvelle convention ne peut être conclue, le conflit devient alors de la compétence des arbitres.

D'autre part, si les parties qui sont liées par une convention collective n'ont pas examiné la ou les questions soulevées, ou du moins n'ont pas abouti à leur sujet à un accord, il ne s'agit plus alors de modifier une conven-

1. C. S. A., 5 août 1938, Syndicat confédéré de la Sellerie, n° 174. Note de M. E. R., *Droit Social*, p. 345.

tion collective mais seulement de lui apporter un additif. Rien ne s'oppose à ce que les arbitres établissent un règlement sur ces questions comme ils auraient pu le faire en l'absence d'une convention collective. Mais bien entendu, on ne saurait leur proposer une addition à un texte réglant déjà une certaine question, une disposition de détail nouvelle, car il s'agirait en réalité d'une modification.

Au surplus la Cour dans l'arrêt précité a apporté elle-même un assouplissement au principe posé : « Les arbitres n'ont pas, en l'absence de circonstances imprévisibles, qualité pour établir un règlement des conditions du travail sur des questions déjà résolues par une convention collective en vigueur. »

La Cour a pensé qu'il pouvait se présenter des circonstances absolument différentes de celles qui avaient été envisagées par les parties au moment de la conclusion de la convention. Ainsi que l'a fait remarquer dans ses conclusions le Commissaire du Gouvernement¹, c'est l'interprétation raisonnable de la volonté des parties qui conduit elle-même à penser que certaines clauses ne peuvent plus s'appliquer.

Ainsi que nous avons déjà eu l'occasion de le remarquer la Cour a tendance à faire siennes certaines théories élaborées par le Conseil d'Etat. Ici, il semble qu'elle introduise dans le domaine du droit social la théorie de l'imprévision du droit public.

1. Voir *Droit Social*, 1938, note M. E. R., p. 345.

*SECTION II***Le rajustement des salaires.**

Après l'augmentation importante des salaires qui s'est produite en 1936, les milieux syndicalistes ouvriers se sont occupés de protéger les travailleurs contre les phénomènes économiques ou monétaires susceptibles d'entraîner un amenuisement des avantages acquis. On a préconisé notamment un mode d'augmentation des salaires qui les ajusterait intégralement et automatiquement au coût de la vie et les milieux ouvriers se sont efforcés de faire passer ce système dans la loi du 4 mars 1938. L'article 10 qui est relatif à cette question a fait l'objet de nombreuses discussions dans les deux assemblées ; il a soulevé par la suite des difficultés assez sérieuses dont la Cour Supérieure d'Arbitrage a eu l'occasion de connaître à maintes reprises. Toutefois, il convient de remarquer que la procédure de rajustement des salaires instituée par ce texte ne s'applique pas en toute hypothèse.

Nous étudierons donc, dans une première partie, le rajustement des salaires qui échappe à l'article 10 et dans une seconde, les règles qui se dégagent de ce texte.

A) — RAJUSTEMENT DES SALAIRES QUI ÉCHAPPE AUX RÈGLES
DE L'ARTICLE 10

L'article 10 de la loi du 4 mars 1938 fixe la procédure à suivre pour le règlement des conflits nés « des conséquences d'une variation notable du coût de la vie » et ayant trait « à la révision des clauses relatives aux

salaires contenues dans les conventions collectives en cours ».

Par conséquent, pour que les arbitres et surarbitres, saisis d'un conflit collectif ayant trait à une demande de rajustement des salaires, soient tenus d'observer les règles posées par l'article 10, une double condition est nécessaire : il faut en premier lieu que la demande de rajustement soit fondée sur « une variation notable du coût de la vie ». Si les ouvriers d'une entreprise demandent une augmentation de salaires en alléguant tout autre motif et par exemple un accroissement de la production ou encore une augmentation des bénéfices de l'entreprise, les règles de l'article 10 n'auront pas à être appliquées¹.

Il faut en second lieu que les parties soient liées par une convention collective ayant réglementé les salaires dont on demande la révision. Par conséquent l'article 10 ne jouera pas s'il n'y a pas de convention collective entre les parties ou si celle qui régissait leurs rapports est devenue caduque², ou encore s'il s'agit de la révision de salaires supérieurs aux salaires les plus élevés inclus dans la convention³.

Remarquons cependant qu'une sentence arbitrale rendue en matière de salaires et qui a fait l'objet du dépôt prévu par l'article 31 c du livre I^{er} du Code du Travail est assimilée, aux termes de l'article 18 de la loi du 4 mars 1938, à une convention collective et par conséquent une demande de rajustement de ces salaires

1. Voir note M. Menthon. *Droit Social*, 1938, p. 121.

2. C. S. A., 27 juin 1938, Industries Aéronautiques, n° 173.

3. C. S. A., 26 août 1938, Transports d'Alsace-Lorraine, n° 542.

doit être appréciée conformément aux règles de l'article 10¹.

D'autre part, il convient de souligner ici que, même en présence d'une convention collective et d'une demande basée sur la hausse du coût de la vie, l'article 10 peut n'être pas applicable. Il résulte en effet des travaux préparatoires² que les parties ont la possibilité d'insérer dans leurs conventions collectives des règles relatives au rajustement des salaires différentes de celles posées par l'article 10. Une seule condition est mise à cette faculté par le dernier alinéa de l'article 31 *vc* du livre I^{er} du Code du travail (« Les conventions collectives ne doivent pas contenir de dispositions contraires aux lois et règlement en vigueur, mais peuvent stipuler des dispositions plus favorables »). Il faut que les stipulations de la convention soient plus favorables aux salariés que les dispositions de la loi du 4 mars 1938. Si cette restriction est respectée, ce sont les règles de la convention que les arbitres devront appliquer.

Si nous faisons abstraction de cette dernière hypothèse, quels vont être les pouvoirs des arbitres saisis d'une demande de rajustement des salaires lorsqu'ils n'ont pas à suivre les règles de l'article 10?

Nous avons vu que pour les conflits d'ordre juridique, ils devaient statuer suivant les règles du droit commun, tandis qu'ils avaient à trancher les autres conflits en équité. La Cour Supérieure d'Arbitrage a eu plusieurs fois l'occasion de décider qu'il s'agissait en ce cas d'un conflit sans caractère juridique et qu'il y avait lieu en

1. C. S. A., 12 octobre 1938, Entreprises Bernard, n° 463.

2. Voir notamment *J. O.*, Débats Chambre, séance du 18 février 1938, p. 449 et 455.

conséquence et conformément à l'article 9, alinéa 3 de la loi du 4 mars 1938 de statuer en équité¹. La fixation des salaires relève de « l'appréciation souveraine » du surarbitre², il pourra tenir compte de toutes les circonstances de la cause et notamment par analogie avec les règles de l'article 10 de la hausse du coût de la vie, des conditions économiques de la branche d'activité intéressée..., etc.

B) — L'ARTICLE 10 DE LA LOI DU 4 MARS 1938

Lorsque la demande de rajustement de salaires est motivée par une variation du coût de la vie et que ces salaires sont fixés par une convention collective, les arbitres saisis du différend doivent obligatoirement appliquer les règles de l'article 10. Ce texte subordonne le rajustement des salaires à deux conditions que nous étudierons dans un premier paragraphe ; si elles se trouvent réunies, les arbitres sont dans l'obligation de rajuster les salaires suivant certaines modalités que nous précisons ensuite ; les patrons peuvent toutefois faire valoir une exception qui fera l'objet d'un troisième paragraphe. Nous consacrerons la quatrième partie à l'examen du rajustement des allocation familiales.

1° *Recevabilité des demandes.*

Deux conditions sont toujours nécessaires : il faut qu'une variation du coût de la vie d'au moins 5 % se

1. Voir notamment C. S. A., 4 août 1938, Syndicats des Ebénistes de Mâcon, n° 427.

2. C. S. A., 16 août 1938, Ameublement de Saint-Quentin, n° 480.

soit produite et que six mois se soient écoulés depuis la dernière revision des salaires. Il y a en outre une condition spéciale lorsque la demande est de nature à exercer des répercussions sur des contrats conclus par l'Etat.

Examinons tout d'abord les deux premières conditions :

« La demande en revision est recevable si la variation accusée par l'indice officiel du coût de la vie est d'au moins 5 % par comparaison avec l'indice arrêté à la date la plus voisine de celle où ont été fixés les salaires en cause » (alinéa 2, de l'article 10).

Les arbitres doivent donc faire une comparaison entre deux chiffres de l'indice officiel du coût de la vie. Sauf accord entre les parties pour le choix d'un autre indice, sera pris en considération l'indice officiel trimestriel du coût de la vie pour une famille ouvrière de quatre personnes dans le département du lieu du conflit. Cet indice trimestriel est établi par les commissions départementales réorganisées par le décret du 3 avril 1938.

Si dans le département intéressé, l'indice officiel visé ci-dessus n'existe pas, l'article 10 (alinéa 6) stipule que la comparaison sera faite en prenant pour base la moyenne des indices dans les départements limitrophes. La Cour a décidé par application de ce principe, que, s'il n'était publié d'indice que dans un seul des départements limitrophes, il y avait lieu de prendre en considération ce seul indice existant ¹.

Il s'agit, avons-nous dit de faire une comparaison entre deux indices. La loi prescrit de prendre comme premier terme de la comparaison l'indice arrêté à la

1. C. S. A., 20 juillet 1938, Produits Chimiques d'Avignon, n° 352.

date la plus voisine du jour auquel avaient été fixés les salaires dont le rajustement est demandé. Supposons que les salaires aient été fixés le 1^{er} décembre et que les indices trimestriels aient été arrêtés les 15 septembre et 15 décembre. Devra-t-on prendre en considération l'indice du 15 décembre qui est le plus rapproché ? Cette interprétation littérale du texte ne paraît pas devoir être suivie. La loi n'a certainement pas voulu faire entrer en ligne de compte des indices, qui, publiés postérieurement à la détermination des salaires, n'ont pu avoir d'influence sur cette détermination. Il faut prendre l'indice le plus rapproché qui a servi de base à la fixation des salaires ¹.

Le second terme de la comparaison est le dernier indice publié, mais doit-on tenir compte seulement du dernier indice publié avant la demande de rajustement de salaires ? Il semblerait logique de se placer, conformément au droit commun, à la date de la demande pour en apprécier la recevabilité ; un droit ne peut être invoqué que du jour où il existe.

Cependant, si l'arbitre, lorsqu'il rend sa sentence, déclarait la demande de rajustement irrecevable, parce que le dernier indice publié avant la demande n'accusait pas une variation du coût de la vie de 5 %, alors qu'un indice publié postérieurement à cette demande avant que la décision ne soit intervenue, permettrait de déclarer cette demande recevable, sa sentence aurait seulement pour effet d'obliger les parties à recommencer la procédure. Cela entraînerait une perte de temps sans profit pour personne. La Cour pénétrée de la néces-

1. C. S. A., 20 juillet 1938, Fédération textile de Roanne, n° 273. *Droit Social*, 1938, n° 307.

sité de rendre la procédure rapide et d'accord en ceci avec l'esprit de la loi, a décidé à plusieurs reprises qu'il suffisait que la variation de 5 % ressorte du dernier indice publié avant la sentence ¹.

Il faut donc, pour apprécier la recevabilité de la demande, en ce qui concerne la variation du coût de la vie, se placer, non pas au jour de la demande, mais au jour où la sentence est rendue.

La même règle doit être suivie pour apprécier si la seconde condition est réalisée : aux termes de l'alinéa 7 de l'article 10 « La révision des salaires et des allocations familiales ne pourra être effectuée que tous les six mois, à moins que la hausse de l'indice considéré n'atteigne 10 %, auquel cas la révision pourra intervenir aussitôt connu l'indice. »

Laissons de côté le cas d'une hausse du coût de la vie de 10 % qui permet un rajustement immédiat des salaires. En principe, il faut attendre six mois avant de pouvoir procéder à une révision des salaires. Le législateur a voulu par là conserver une certaine stabilité aux salaires ; comme le faisait observer M. Oualid, dans une sentence rendue d'ailleurs sous l'empire de la loi de 1936 ² : « On ne saurait établir, entre le mouvement des prix de détail et la révision des salaires, un parallélisme immédiat et complet sans vouer l'économie à une instabilité incompatible avec les règlements commerciaux et sans s'engager dans le cercle sans fin d'une course ininterrompue des salaires et des prix. »

1. Voir notamment C. S. A., 27 juillet 1938, Papier, Carton de Seine et Seine-et-Oise, n° 349.

2. Sentence du 7 février, 1937. J. O. Sentences arbitrales, annexe du 3 septembre 1937, p. 625.

Le législateur a donc voulu que les salaires restent les mêmes, tout au moins pendant six mois. Le point de départ de ce délai sera donc la date à compter de laquelle les salaires en litige seront entrés en vigueur et non la date de l'acte, convention ou sentence qui les a fixés¹. Le point d'arrivée de ce délai déterminera seulement la date à laquelle les nouveaux salaires devront entrer en vigueur². La demande pourra être introduite et la sentence rendue avant l'expiration du délai. Par exemple certains salaires ont été payés à partir du 1^{er} février. Une demande de rajustement est introduite en juin ; le 15 juillet le surarbitre estime que la hausse du coût de la vie est de 5 %, il peut fixer de nouveaux salaires mais doit décider qu'ils ne seront payés qu'à partir du 1^{er} août.

Telles sont donc les deux conditions de droit commun de recevabilité d'une demande de rajustement des salaires fondée sur l'article 10. En outre, lorsque la demande de revision sera de nature à exercer des répercussions sur des contrats conclus par l'Etat ou par des collectivités publiques, les industriels et commerçants que concernera cette demande devront en donner avis au service public intéressé, pour lui permettre de soumettre à l'arbitre toutes observations utiles.

Comme on l'a fait remarquer³, le législateur a voulu éviter que les possibilités de ces entreprises n'apparaissent aux arbitres comme illimitées, puisqu'une clause d'imprévision étant toujours insérée dans les marchés

1. C. S. A., 12 octobre 1938, Société Verrière de Brie, n° 385.

2. C. S. A., 22 juin 1938, Société des Etablissements Michel et Chappat, n° 112. *Droit Social*, p. 307.

3. Voir note M. Menthon. *Droit Social*, p. 120.

passés avec l'Etat, les départements et les communes, la charge du relèvement des salaires se trouvera reportée sur l'Etat ou les collectivités publiques intéressées. Le service public aura donc mission de défendre auprès des arbitres les intérêts financiers en cause. Il pourra notamment faire valoir l'irrecevabilité de la demande au cas où les deux conditions ne se trouveraient pas réunies ; on pourrait craindre en effet à cet égard une certaine apathie de la part de l'industriel qui sait qu'il pourra, le cas échéant, augmenter les prix des fournitures qu'il livre à l'Etat.

2° Modalités du rajustement des salaires.

Les arbitres et les surarbitres, nous dit l'article 10, « doivent proportionner à la variation constatée, les salaires dont cette variation rend la modification nécessaire ».

Que faut-il entendre par « proportionner » à la variation constatée et quels sont les salaires qui devront être augmentés ?

A s'en tenir au sens littéral, le mot : « proportionner » peut signifier garder la proportion nécessaire et non pas garder la même proportion. Mais cette interprétation est écartée par l'examen des travaux préparatoires. Le Sénat avait une première fois substitué au mot « proportionner » le mot « reviser », ce qui aurait permis à l'arbitre de conserver une certaine liberté d'appréciation ; mais la Chambre a rétabli son premier texte et sur un amendement de M. Maulion, tendant à reprendre le mot « reviser », le Président du Conseil a posé la question de confiance et l'amendement a été repoussé.

Par conséquent, si par exemple les salaires à reviser, tels que nous les définirons, sont de 100, en présence d'une hausse du coût de la vie de 10 %, les arbitres devront fixer les salaires à 110. Ils ne peuvent pas les augmenter davantage sous quelque prétexte que ce soit ¹ et ils ne peuvent pas non plus les fixer à un chiffre inférieur, sous réserve de la dérogation que nous verrons plus loin.

Quels sont donc les salaires que l'on doit augmenter ainsi ?

Ce sont évidemment les salaires qui ont été fixés en dernier lieu par une convention, un accord des parties, une sentence arbitrale ou tout autre procédé. Mais s'agit-il de l'intégralité des salaires effectivement payés ? La loi parle des salaires dont cette variation rend la modification nécessaire. On pourrait comprendre qu'une variation du coût de la vie d'au moins 5 % rend la modification des salaires nécessaire et qu'une telle variation oblige les arbitres à proportionner tous les salaires à l'augmentation du coût de la vie. Si on l'entend ainsi, l'incidente « dont cette variation rend la modification nécessaire » ne s'explique plus ².

Les travaux parlementaires fournissent à cet égard de précieuses indications. Le rapporteur de la Commission du travail au Sénat dans la séance du 28 février 1938 s'exprime ainsi :

« ... Lorsque ces conditions seront réalisées, les arbitres devront proportionner le salaire à la variation constatée. Quel salaire ? Les termes « Salaire de base, constituant le minimum vital » que nous avons adoptés dans

1. C. S. A., 20 juillet 1938, Industries Chimiques de Nancy, n° 214.

2. En ce sens, note de M. Menthon, *Droit Social*, 1938, p. 115.

notre texte ont disparu du texte de la Chambre. Je tiens à rappeler ici que le Chef du Gouvernement l'autre jour, devant notre Commission du commerce et du travail, a déclaré que les mots qui figurent à l'article 8 voté par la Chambre, « salaire dont la variation rend la modification nécessaire » sont synonymes d'après lui de « salaire de base, constituant le minimum vital ¹ ».

Le Ministre du Travail au cours de la même séance du Sénat a précisé : « le salaire dont la variation est nécessaire est celui qui est indispensable pour assurer la vie de l'ouvrier, sa subsistance ».

La Cour Supérieure d'Arbitrage a eu d'ailleurs l'occasion à plusieurs reprises de préciser, en faisant état notamment des travaux préparatoires, que « le coefficient de variation de l'indice du coût de la vie doit être affecté, non pas nécessairement aux salaires fixés par la convention collective ou les sentences arbitrales produisant les effets d'une convention collective, mais seulement aux salaires ou fractions de salaires correspondant au minimum vital ² ».

Les arbitres devront donc rechercher quel était le minimum vital au moment de la fixation des salaires dont le rajustement est demandé. Si ce minimum vital correspond exactement aux salaires, il suffira de leur appliquer le coefficient de majoration du coût de la vie. Si, au contraire (ce qui est le cas normal), les salaires sont plus élevés, on majorera seulement « la fraction § de

1. J. O., Débats Sénat, p. 257.

2. C. S. A., 26 octobre 1938, Syndicat Départemental des Ouvriers boulangers de l'Eure, n° 663. *Droit Social*, 1938, p. 387. Voir aussi C. S. A., 1^{er} août 1938, Syndicat des Employés techniciens de la Métallurgie, n° 284 bis.

ces salaires correspondant à ce minimum vital. Si par exemple la hausse du coût de la vie est de 10 % et le minimum vital de 100, les salaires de 100 seront portés à 110, les salaires de 120 à : $110 + 20$ soit 130.

Mais (et c'est là la question la plus délicate), quel est le critérium du minimum vital ? La Cour admet qu'il appartient au surarbitre ou aux arbitres de fixer souverainement le montant de ce minimum, sous réserve toutefois d'une approximation motivée et distincte pour chacune des catégories professionnelles intéressées ¹.

Cette restriction est très importante, car elle permet de préciser quelque peu la notion du minimum vital. A s'en tenir aux travaux préparatoires (le salaire qui est indispensable pour assurer la vie de l'ouvrier, sa subsistance) ² et aussi à certains arrêts de la Cour (minimum indispensable pour assurer la vie du salarié) ³, il semblerait que le minimum vital fut une notion en quelque sorte physiologique. Les arbitres auraient à additionner chacun des postes de dépenses indispensables à la subsistance du salarié (logement, nourriture, etc.). Mais cette notion qui ne tient pas compte des considérations sociales, qui assimile le manœuvre et l'ingénieur paraît bien étroite. La Cour, en décidant que le minimum vital devra être apprécié distinctement pour chacune des catégories professionnelles intéressées, fait preuve d'une compréhension plus exacte de la réalité. Elle indique nettement qu'il ne s'agit pas seulement du minimum qui assure au salarié la subsistance indispen-

1. C. S. A., 1^{er} août 1938, n° 284 *bis* précité.

2. Définition donnée par le Ministre du Travail, *J. O.*, Débats, p. 268.

3. C. S. A., 26 octobre 1938, n° 663 déjà cité.

sable pour lui permettre de continuer à vivre et à travailler, mais qu'il y a lieu d'entendre, par cette expression, le minimum nécessaire pour mener une certaine vie.

Cette notion, il ne faut pas se le dissimuler, manque encore de netteté. M. de Menthon, dans une note parue dans la revue « Droit Social ¹ » a tenté d'en donner une définition plus précise. Pour lui le minimum vital c'est le minimum « psycho-sociologique des salaires, c'est-à-dire l'estimation dominante dans un groupe social, du salaire qu'il convient, tout au moins, d'assurer à chaque travailleur ». C'est cette estimation dominante que l'arbitre devra s'efforcer de dégager.

Cette notion est intéressante et paraît juste, au moins approximativement, mais elle n'est pas cependant de nature à simplifier la tâche de l'arbitre qui, s'agissant de recherches psychologiques, c'est-à-dire continuellement subjectives, aura tendance, qu'il le veuille ou non à substituer à l'estimation dominante dans un groupe social, son estimation personnelle.

3° *Dérogation au rajustement automatique des salaires.*

L'article 10 dispose qu'en principe les arbitres ou le surarbitre doivent proportionner les salaires à la variation constatée ; il ajoute toutefois « à moins que ne soit rapportée la preuve que cet ajustement est incompatible avec les conditions économiques de la branche locale, régionale ou nationale d'activité économique pour laquelle a été formulée la demande d'ajustement ».

Le même article 10 stipule que si cette preuve est rap-

1. *Droit Social*, 1938, p. 342.

portée, les salaires seront alors fixés par les arbitres s'ils sont d'accord, ou à défaut d'accord, par le surarbitre, « au niveau compatible avec les possibilités de la branche locale, régionale ou nationale d'activité économique pour laquelle a été formulée la demande d'ajustement ». Nous laisserons ce dernier point qui ne présente aucune difficulté, pour nous attacher à déterminer ce qu'il faut entendre par « incompatibilité de l'ajustement avec les conditions économiques, etc. ».

Voici des ouvriers qui demandent une augmentation de salaires fondée sur une augmentation du coût de la vie. Si les conditions que nous avons étudiées plus haut sont réunies, ils doivent recevoir satisfaction. Le patron peut cependant s'opposer à ce rajustement, en se basant sur les conditions économiques locales. Le patron doit expressément invoquer cette dérogation, car en l'absence de toutes conclusions de sa part, sur ce point, les arbitres peuvent légalement, dans leur décision, ne pas tenir compte des conditions économiques¹ ; en principe, ils n'ont pas à s'en préoccuper.

Les arbitres, saisis de cette exception, apprécient souverainement la valeur des preuves rapportées ; il y a une question de fait dont la Cour n'a pas à connaître (au moins à la suite d'un recours des parties). Les arbitres ou le surarbitre n'ont même pas à indiquer les bases retenues par eux ; cependant leur sentence serait insuffisamment motivée s'il était établi que ces bases dont ils ne parlent pas, ont fait l'objet de contestations entre les parties².

1. C. S. A., 4 juillet 1938, Bâtiment de Bourges, n° 158.

2. C. S. S., 5 août 1938, Produits Chimiques de la Marne, n° 355.

Mais dans quels cas les arbitres devront-ils admettre que le rajustement demandé est incompatible avec les conditions économiques de la branche considérée ?

Les travaux préparatoires qui sont fort abondants en la matière, car cette disposition a été très discutée, à la Chambre comme au Sénat, nous permettent de préciser le but poursuivi par le législateur. Le Président du Conseil, au cours d'une discussion à la Chambre, à la séance du 18 février 1938¹ a déclaré en effet : « Nous sommes tous d'accord sur la nécessité de proportionner les salaires à certaines variations... mais... il faut admettre cette loi de l'expérience que, même si, pour satisfaire la justice théorique, il pouvait être souhaitable de faire cette proportion complète, il est pratiquement impossible, dans l'intérêt des ouvriers eux-mêmes, d'aller jusqu'au bout de cette pensée, dès lors qu'il est démontré qu'il en résulterait, pour l'industrie, des charges si lourdes qu'il s'ensuivrait, soit la fermeture des usines, soit des licenciements partiels, c'est-à-dire du chômage pour les travailleurs eux-mêmes. »

Par conséquent, il n'est pas nécessaire que les patrons défenseurs prouvent qu'ils sont dans l'impossibilité de relever les salaires ; il peut même se faire que leur trésorerie soit suffisamment à l'aise pour y parvenir. Il suffit qu'ils prouvent « l'incompatibilité de ce relèvement de salaires avec les conditions économiques ; qu'ils démontrent que s'ils relèvent les salaires, ils seront dans l'obligation, faute d'une marge de bénéfices suffisante, de relever leur prix de vente ; qu'en raison de cette

1. Voir *J. O.*, Débats Chambre, p. 451.

hausse, leur chiffre d'affaires diminuera et qu'ils seront alors dans l'obligation de licencier des ouvriers.

Le patron pourrait-il se contenter de rapporter la preuve que le relèvement de salaire, sans entraîner des licenciements, empêchera du moins l'essor de l'industrie qui aurait entraîné un réembauchage et donc une diminution du chômage existant ? Il semble que lorsqu'il existe déjà, dans une industrie, un chômage partiel, une hausse des salaires empêchant une reprise possible, doit être prise en considération, car un rajustement est incompatible avec les conditions économiques, non seulement lorsqu'il aggrave le chômage, mais encore lorsqu'il le fait persister ¹. Un arrêt de la Cour a même considéré comme suffisamment motivée, une sentence qui a fait état de ce que la branche d'activité ne restait bénéficiaire que dans une proportion insuffisante pour rémunérer tous les capitaux engagés ². Nous sommes ici assez loin de la conception primitive du législateur, encore que cette sentence puisse parfaitement se justifier.

Pour apprécier la valeur de l'exception patronale, les arbitres n'ont pas à se préoccuper de la situation même de l'entreprise intéressée ; ils doivent seulement prendre en considération, suivant les cas, les conditions économiques de la branche locale, régionale ou nationale d'activité économique. On a voulu éviter, en effet, que les patrons ne fussent obligés de livrer les secrets financiers ou autres de leur maison et écarter ainsi les investigations qui risqueraient d'entraîner un certain contrôle

1. En ce sens, note de M. Menthon, *Droit Social*, 1938, p. 117. Cf. C. S. A., 5 août 1938, Bâtiment de Lyon, n° 198.

2. C. S. A., 26 août 1938, Automobiles de la Côte Basque, n° 359.

syndical sur la marche des entreprises. Le Président du Conseil, à la séance de la Chambre du 28 février 1938¹ a déclaré à ce sujet : « Je demanderais à la Chambre d'accepter un amendement proposé par la Commission qui supprime dans le texte le mot « entreprise », afin de préciser qu'il s'agit d'un débat d'ordre économique ; que les investigations ne peuvent porter sur les secrets de la vie privée ou les détails de comptabilité commerciale, mais simplement sur les conditions du prix de revient, les conditions commerciales industrielles qui existent entre les parties et dans le groupe d'entreprises qui se trouvent en cause. »

Cependant, il faut bien reconnaître qu'il sera souvent assez difficile d'écarter tout examen de la situation des entreprises ; il peut se faire notamment qu'un conflit n'intéresse qu'une seule entreprise, ou bien un petit nombre d'entreprises travaillant dans des conditions tout à fait différentes les unes des autres.

Les parties, avons-nous dit, doivent faire la preuve de l'incompatibilité. Elles pourront fournir tous les documents qui leur paraîtront utiles, ces documents devront alors, aux termes de l'article 11 de la loi du 4 mars 1938, être discutées contradictoirement. Mais il convient de remarquer que le régime de la preuve est libre. Les arbitres pourront baser leur conviction sur tous les moyens de preuve et même sur de simples présomptions concordantes. C'est ainsi que la Cour a admis comme suffisamment motivée une sentence qui a fait état de la situation difficile de la branche d'activité, résultant de

1. *J. O.*, Débats Chambre, p. 681. Voir aussi p. 691, intervention de M. Pinelli.

« la notoriété publique et confirmée par la fermeture récente de plusieurs usines ¹ ».

Il nous reste à préciser que l'article 10 de la loi du 4 mars 1938 vise les « variations » du coût de la vie et non pas seulement les mouvements de hausse. Par conséquent, dans le cas d'une baisse de plus de 5 %, les salaires peuvent être diminués proportionnellement.

A M. Cousin, qui demandait si le texte en discussion était applicable en ce cas, le Ministre du Travail a répondu : « Il y aura variation aussi bien dans le sens de la hausse que dans le sens de la baisse ². »

On peut cependant objecter à cette interprétation que puisque les arbitres doivent se préoccuper de savoir si la demande d'augmentation est compatible avec les possibilités de l'économie, c'est que le texte doit s'appliquer seulement en cas de hausse, car on ne concevrait pas en cas de baisse d'incompatibilité avec les nécessités économiques. Cette objection a été faite au Sénat ³. Le rapporteur de la loi, M. Jacquier, a répondu en plaidant coupable : « Nous avons tous compris que l'échelle pourrait servir dans les deux sens... Si nous avions voulu rédiger notre texte d'une façon convenable, nous aurions dû dire que c'était simplement en cas de hausse que les arbitres devraient faire varier les salaires avec les possibilités de la branche nationale... parce qu'évidemment, dans le cas de baisse du coût de la vie, cette réserve ne jouera pas. Notre texte est mal rédigé. »

Par conséquent, la dérogation de l'alinéa 3 ne doit pas jouer en cas de baisse du coût de la vie. De même,

1. C. S. A., 5 août 1938, Métallurgie de Bayonne, n° 362.

2. J. O., Débats Chambre, p. 629.

3. J. O., Débats Sénat, p. 272.

au délai de six mois imposé par l'alinéa 7, entre deux revisions, la loi a apporté une exception en cas de hausse de plus de 10 %. Il ne semble pas que l'on puisse raisonner par analogie en cas de baisse de plus de 10 % pour restreindre le délai de six mois. Il s'agit en effet d'une exception et toutes les exceptions s'interprètent restrictivement.

Compte tenu de ces remarques, les règles de l'article 10 devront donc être respectées dans l'hypothèse d'une baisse du coût de la vie. Il nous faut observer toutefois que le texte impose au demandeur de rapporter la preuve que la variation du coût de la vie rend la modification des salaires nécessaire. En cas de hausse celle-ci suffit par elle-même à prouver la nécessité d'une augmentation des salaires. En cas de baisse, cela n'est plus du tout évident et le demandeur, en l'espèce le patron, devra prouver la nécessité d'une baisse des salaires en faisant état des répercussions de cette baisse sur les conditions économiques.

4° *Le rajustement des allocations familiales.*

L'alinéa 3 de l'article 10 assimilait aux salaires les allocations familiales et prescrivait en conséquence de les faire varier proportionnellement à la variation du coût de la vie : d'autre part, l'alinéa 7 du même article décidait que leur révision ne pouvait être effectuée comme celle des salaires que tous les six mois.

Ces dispositions, dont l'interprétation avait donné lieu à un certain nombre de difficultés¹, ont été supprimées par le décret-loi du 12 novembre 1938 qui a mo-

1. V. Menthon, note *Droit Social*, 1938, p. 121.

difié complètement le régime des allocations familiales.

L'article 3 de ce texte décide au surplus que « dans l'appréciation des revisions de salaires, les arbitres et éventuellement le surarbitre devront tenir compte du surcroît de charges pouvant résulter, pour les employeurs soumis à l'application de la sentence, des majorations d'allocations familiales.

Pour bien comprendre cette disposition, il y a lieu de rappeler sommairement l'économie générale du décret-loi susvisé¹. Ce texte a eu pour but d'élever dans une proportion importante les taux des allocations familiales. Un taux minimum est déterminé annuellement par le Ministre du Travail pour chaque département et ce taux ne peut être inférieur à 5 % du salaire moyen mensuel d'un salarié adulte du sexe masculin, pour le premier enfant bénéficiaire, à 10 % pour le deuxième, à 15 % pour le troisième et chacun des enfants suivants. En outre, ce taux minimum comporte des majorations pour les familles dans lesquelles la mère ou l'ascendant n'exerce pas une activité rémunératrice.

Toutefois, les auteurs du décret-loi ont voulu qu'il s'agisse d'un taux uniforme, et c'est pourquoi ils ont enlevé aux arbitres la possibilité de majorer les allocations familiales en même temps que les salaires ; d'autre part, il leur a paru juste, pour ne pas écraser les employeurs, de prescrire aux arbitres de tenir compte, lors de la revision des salaires, de ce surcroît de charge.

1. Voir à ce sujet son commentaire par M. Leroy-Jay, *Droit Social*, p. 409.

CONCLUSION

L'étude de la loi du 4 mars 1938 et des textes postérieurs nous a permis de constater le progrès qui vient d'être réalisé dans la solution des conflits collectifs du travail. Désormais, les parties ont à leur disposition des organismes permanents de conciliation et d'arbitrage, aptes à donner une solution à leur différend dans un court délai et au moyen d'une procédure simple et peu formaliste. Une juridiction, qui donne aux intéressés toutes les garanties désirables au point de vue de sa compétence et de son impartialité, a pour mission de relever les erreurs de droit qui peuvent avoir été commises par les premiers juges et d'assurer ainsi une interprétation uniforme des lois et règlements sur le travail. Enfin, les sentences qui sont rendues ont réellement un caractère obligatoire puisque leur exécution peut être poursuivie par les voies de droit commun ; bien plus, des sanctions spécialement adaptées aux parties en cause ont été prévues.

On est en droit d'attendre d'heureux résultats de cette procédure.

Est-ce à dire cependant que les grèves et les lock-out disparaîtront complètement ? Il serait audacieux de l'espérer ; l'expérience des pays étrangers qui, depuis de longues années, ont une législation complète et cohérente sur ce point et qui connaissent néanmoins cer-

taines grèves, est là pour nous inviter à ne pas marquer un optimisme excessif.

On peut se demander par ailleurs, si tout est parfait dans la législation nouvelle. Nous avons, chemin faisant, eu l'occasion d'émettre quelques critiques. Nous avons indiqué par exemple qu'il nous paraissait nécessaire que le législateur revienne encore sur la question des sanctions ; certaines de celles qui ont été instituées en novembre 1938 ne seront vraiment efficaces qu'après l'organisation d'un système de publicité. Les règles de nomination des arbitres et surarbitres qui interdisent l'accès de ces fonctions aux femmes nous ont paru critiquables. De mêmes l'absence complète de règles concernant l'instruction des affaires devant les arbitres risque de présenter certains inconvénients ; les règles de procédure sont parfois des garanties fort utiles contre l'arbitraire. On peut également déplorer que le domaine d'application de cette législation soit restreint aux entreprises industrielles et commerciales ; sans doute il est peut-être dangereux d'appliquer ce système dans sa totalité à l'agriculture ; cependant, ce n'est pas une raison pour priver les agriculteurs et les ouvriers agricoles de tout recours à l'arbitrage.

On peut regretter également le manque de précision de la loi en ce qui concerne la distinction des conflits collectifs et des conflits individuels. Sans doute, la Cour Supérieure d'Arbitrage a déjà rendu de nombreux arrêts sur cette question et elle est arrivée à constituer ainsi une jurisprudence assez cohérente ; il subsiste cependant certaines difficultés. L'existence d'un intérêt collectif, qui permet de faire appel à la procédure d'arbitrage, peut trouver sa source dans la lésion d'un droit

individuel ; ainsi, un congédiement abusif, portant atteinte à la liberté syndicale, lèse à la fois les intérêts de l'individu et ceux de la collectivité. Le même fait peut donc donner lieu à un double conflit dont l'un est de la compétence des tribunaux ordinaires, tandis que l'autre sera tranché par les arbitres. On s'est demandé ¹ s'il n'y avait pas là un danger assez grave, car ces deux ordres de juridiction, non seulement peuvent apprécier différemment les mêmes faits, mais encore donner des interprétations contradictoires de la règle de droit ; de telle sorte que l'on risque de se trouver devant deux décisions qui seraient en fait incompatibles. M. Paul Durand qui a signalé ce danger, suggère un remède radical qui serait de conférer à un seul ordre de juridiction le soin de statuer sur tous les conflits du travail, individuels ou collectifs.

Cette réforme pourrait être réalisée soit en supprimant les conseils de prud'hommes et en confiant leurs attributions aux arbitres, soit en les conservant, mais en transmettant les recours en cassation formés contre leurs décisions et celles des tribunaux civils statuant en appel, non plus à la Cour de Cassation, mais à la Cour Supérieure d'Arbitrage. Cette juridiction paraîtrait en effet particulièrement qualifiée pour connaître aussi bien des conflits collectifs que des conflits individuels. Il resterait cependant à régler, au cas où l'on maintiendrait les conseils de prud'hommes, la question de l'appel qu'il semble difficile en ce cas, de confier aux tribunaux civils.

Il serait peut-être encore plus simple, laissant toute

1. Voir Paul Durand, Vers une dangereuse dissociation du droit du travail. *Droit Social*, p. 362.

chose en l'état, de déclarer, en s'inspirant de la règle « Le criminel tient le civil en état », que les juridictions arbitrales nouvellement créées jouiront de ce privilège à raison de la rapidité de leur procédure et que la juridiction prud'hommale devra surseoir à statuer lorsqu'une instance connexe sera pendante devant des arbitres, un surarbitre ou devant la Cour Supérieure d'Arbitrage.

Cependant, chaque jour, la législation du travail devient plus complexe et rend nécessaire pour l'interpréter, des juridictions spécialisées, qui sauront dégager des principes et des règles vraiment adaptées aux nécessités sociales. L'idée de placer au sommet de ces juridictions la Cour Supérieure d'Arbitrage dont nous avons pu apprécier le fonctionnement simple et cohérent apparaît donc comme particulièrement heureuse.

VU :

Le Président de la thèse,
AMIAUD.

VU :

Le Doyen,
G. RIPERT.

VU ET PERMIS D'IMPRIMER :

Le Recteur de l'Académie de Paris,
G. ROUSSY.

BIBLIOGRAPHIE

- BLONDEL. — *La nature et la portée de l'arbitrage obligatoire* (*Documents du Travail*, mars 1938, p. 113).
- BOTHEREAU, TISSIER, FOURNIER, DELACOMMUNE, G. LEDUC, W. OUALID. — *L'arbitrage obligatoire* (*Documents du Travail*, mai, juin, juillet 1938).
- CHAPSAL. — *La jurisprudence arbitrale et sa lente élaboration* (*Le Mois*, mars 1938).
- DANIEL. — *Les modifications apportées par la loi du 4 mars 1938 à l'arbitrage obligatoire* (*Dossiers de l'Action Populaire*, 1938, p. 693).
- DANIEL. — *La Cour Supérieure d'Arbitrage* (*Dossiers de l'Action Populaire*, 1938, p. 209).
- ESPRIT (Revue). — Numéro du 1^{er} juillet 1938 sur *Grève et Arbitrage*.
- FARGEAUD. — Chroniques dans l'hebdomadaire *L'Élan Social*, numéros des 14 et 28 avril 1938, 8 octobre 1938.
- FARGEAUD. — *L'application des nouvelles lois sociales* (Paris, librairie Plon, 1938).
- LEBLOND. — *La nouvelle loi sur la conciliation et l'arbitrage obligatoire* (*Politique*, 1938, p. 364).
- MENTHON. — *Rajustement des salaires* (*Droit Social*, 1938, p. 126).
- OUALID. — *Cours de législation industrielle pour le Diplôme d'Etudes Supérieures*, 1937-1938, publié par les Cours de Droit.

- PERNOT. — *La conciliation et l'arbitrage dans les conflits collectifs du travail* (*Revue politique des idées et des institutions*, n° du 15 avril 1938).
- PERREAU. — *Première jurisprudence de la Cour Supérieure d'arbitrage* (*Droit social*, 1938, p. 275).
- PETTIT. — *Commentaire de la loi du 4 mars 1938* (*Lois nouvelles*, 1938, p. 129 et suivantes).
- PIC. — *Le régime du travail* (*Revue politique et parlementaire*, numéro du 10 juin 1938).
- SAVATIER. — *Les rayons et les ombres d'une expérience sociale : l'arbitrage obligatoire des conflits du travail* (*D. H.*, 1938, p. 9).
- G. SCELLE. — *Limites du règlement arbitral* (*Droit social*, p. 403).
- SCHONFELD. — *Commentaire de la loi du 4 mars 1938* (*Gazette des Prud'hommes et des Tribunaux de commerce*, 1938, p. 65).
- TEITGEN. — *Note sur le décret-loi du 12 novembre 1938* (*Droit social*, 1938, p. 365).
- TEITGEN. — *Note sur la loi du 4 mars 1938* (*Droit social*, 1938, p. 105 et suivantes).
- TISSIER. — *Du pouvoir des arbitres de fixer des astreintes* (*Droit social*, 1938, p. 380).
- TISSIER. — *Répertoire méthodique permanent des arrêts de la Cour Supérieure d'Arbitrage*.
-

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
CHAPITRE PREMIER. — Domaine d'application de la procédure d'arbitrage	9
<i>Section I.</i> — Personnes justiciables de la procé- dure d'arbitrage.....	9
A) Entreprises industrielles et commerciales.	11
B) Services publics concédés.....	15
<i>Section II.</i> — Caractère collectif des conflits....	17
A) Les parties en cause.....	20
B) Objet du litige	20
1 ^o Conflits issus de décisions collec- tives par leur objet	21
2 ^o Conflits issus de mesures indivi- duelles à portée collective	22
<i>Section III.</i> — Influence des grèves et lock-out...	26
<i>Section IV.</i> — Champ d'application territorial..	28
CHAPITRE II. — Les arbitres et les surarbitres.....	30
<i>Section I.</i> — Nomination des arbitres et sur- arbitres	31
A) Procédure contractuelle	31
1 ^o Désignation des arbitres.....	32
2 ^o Désignation du surarbitre	32
a) Confection de la liste	33
b) Choix par le Préfet ou le Mi- nistre	36

B) Procédure réglementaire.....	38
1 ^o Nomination des arbitres.....	39
2 ^o Nomination du surarbitre	41
<i>Section II. — Compétence des arbitres et surarbitres.....</i>	42
<i>Section III. — Rôle et obligations des arbitres et surarbitres</i>	48
A) Instruction des affaires	48
B) Jugement des conflits	52
C) Le secret professionnel	59
<i>Section IV. — La Marine Marchande.....</i>	60
CHAPITRE III. — Les sentences.....	62
<i>Section I. — Règles de forme des sentences.....</i>	62
A) Délais.....	63
B) Obligation de motiver les sentences.....	65
C) Mentions que doivent comporter les sentences	67
D) Notification et dépôt au Greffe	68
1 ^o Notification.....	68
2 ^o Dépôt au Greffe	70
3 ^o Remise du dossier au Ministre du Travail	70
4 ^o Indication au Ministre du Travail de la date de la notification aux autres parties.....	71
<i>Section II. — Contenu des sentences.....</i>	71
A) Sentences sur la compétence.....	71
B) Sentences sur le fond	74
C) Sentences interprétatives	77
<i>Section III. — Rétroactivité et autorité de la chose jugée</i>	78
CHAPITRE IV. — Les recours.....	83
<i>Section I. — Décisions susceptibles d'un recours.</i>	84

TABLE DES MATIÈRES

171

<i>Section II. — Personnes qui peuvent former un recours.....</i>	86
<i>Section III. — Conditions de forme des recours..</i>	87
<i>Section IV. — Conditions de fond des recours...</i>	90
A) Recours des parties.....	90
B) Recours du Ministre du Travail.....	96
<i>Section V. — Effets du recours</i>	98
CHAPITRE V. — La Cour Supérieure d'Arbitrage.....	100
<i>Section I. — Organisation de la Cour.....</i>	100
A) Les membres de la Cour	101
B) Les Commissaires du Gouvernement....	104
C) Les Rapporteurs	104
<i>Section II. — Instruction des recours</i>	105
<i>Section III. — Les arrêts de la Cour</i>	109
A) Arrêts portant rejet du recours	109
B) Arrêts portant annulation de la sentence.	111
CHAPITRE VI. — Exécution des sentences.....	114
<i>Section I. — Force exécutoire des sentences.....</i>	117
<i>Section II. — Rôle des syndicats dans l'exécution des sentences.....</i>	118
<i>Section III. — Sanctions.....</i>	121
A) Sanctions pécuniaires	121
B) Déchéances.....	128
CHAPITRE VII. — Pouvoirs spéciaux des arbitres et du surarbitre	131
<i>Section I. — Conflits relatifs à l'établissement ou à la modification des conventions collectives.</i>	131
A) Établissement.....	131
B) Modification	141
<i>Section II. — Le rajustement des salaires.....</i>	143
A) Rajustements qui échappent aux règles de l'article 10.	143

B) L'article 10 de la loi du 4 mars 1938.....	146
1 ^o Recevabilité des demandes.....	146
2 ^o Modalités.....	151
3 ^o Dérogations au rajustement automatique.....	155
4 ^o Rajustement des allocations familiales.....	161
CONCLUSION.....	163
BIBLIOGRAPHIE.....	167

IMPRIMERIE
HÉRISSEY
: ÉVREUX :